

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA AUTOMATIZACIÓN INTEGRADA S.A.S

JHERSON STTEVEN BARRERA DUARTE

JUAN CARLOS CAPACHO VILLARRAGA

LISETH ANDREA VALERO MARTINEZ

ASESOR

LUISA FERNANDA GAITAN AVILA

UNIVERSIDAD ECCI

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C

2020

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA AUTOMATIZACIÓN INTEGRADA S.A.S

JHERSON STTEVEN BARRERA DUARTE 95325

JUAN CARLOS CAPACHO VILLARRAGA 97259

LISETH ANDREA VALERO MARTINEZ 97257

UNIVERSIDAD ECCI

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C

2020

TABLA DE CONTENIDO

1. TÍTULO	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
3.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	4
3.2. SISTEMATIZACIÓN.....	4
4. OBJETIVOS	5
4.1. OBJETIVO GENERAL	5
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
5. JUSTIFICACIÓN	6
5.1. DELIMITACIONES	7
5.2. LIMITACIONES	8
6. MARCO REFERENCIAL.....	10
6.1. ESTADO DEL ARTE	10
6.1.1. ESTADO DEL ARTE NACIONAL.....	10
6.1.2. ESTADO DEL ARTE INTERNACIONAL	17
6.2. MARCO TEORICO.....	19
6.3. MARCO LEGAL.....	35
7. MARCO METODOLOGICO.....	38
7.1. PARADIGMA CONSTRUCTIVISTA	38
7.2. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	38
7.2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN MIXTA	38

7.2.2. MÉTODO DESCRIPTIVO-EXPLICATIVO.....	39
7.3. POBLACIÓN.....	40
7.4. MUESTRA	40
7.5. INSTRUMENTOS.....	41
7.6. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	42
7.7. FASES DE LA INVESTIGACIÓN	42
7.8.CRONOGRAMA.....	45
7.9.PRESUPUESTO.....	46
8. RESULTADOS.....	47
8.1. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y OCUPACIONALES	47
8.1.1. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.....	47
8.1.2. INFORMACIÓN OCUPACIONAL	53
8.2. INSTRUMENTO 1: BATERÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGO	59
8.2.1. CONDICIONES INTRALABORALES.....	59
8.2.2. CONDICIONES EXTRALABORALES.....	75
8.2.3. EVALUACIÓN DEL ESTRÉS.....	80
8.3. INSTRUMENTO 2: ENCUESTA PARA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS.....	83
8.4. INSTRUMENTO 3: ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	89
8.4.1. GERENTE	89
8.4.2. TRABAJADOR OPERATIVO	91
9. ANALISIS DE RESULTADOS	93
10. CONCLUSIONES	99
11. RECOMENDACIONES.....	101

11.1. DISEÑO DE PRESUPUESTO ANUAL PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA AUTOMATIZACIÓN INTEGRADA S.A.S RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFIA	104
ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO	109
ANEXO 2. FICHA DE DATOS GENERALES.....	110
ANEXO 3. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	114
ANEXO 4. CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOCIALES EXTRALABORALES ...	125
ANEXO 5. CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS	129
ANEXO 6. ENCUESTA DE ESTRÉS AISAS	130
ANEXO 7. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA TIPO 1. ÁREA DIRECTIVA	132
ANEXO 8. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA TIPO 2. ÁREA OPERATIVA	133
ANEXO 9. REGISTROS FOTOGRÁFICOS	134
ANEXO 10. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	136

TABLA DE CONTENIDO DE FIGURAS

FIGURA 1 GÉNERO	47
FIGURA 2 EDAD	48
FIGURA 3 GRADO DE ESCOLARIDAD	49
FIGURA 4 OCUPACIÓN O PROFESIÓN	50
FIGURA 5 LUGAR DE RESIDENCIA ACTUAL	50
FIGURA 6 TIPO DE VIVIENDA	51
FIGURA 7 NÚMERO DE PERSONAS A CARGO	52
FIGURA 8 LUGAR ACTUAL DE TRABAJO	53
FIGURA 9 ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	53
FIGURA 10 TIPO DE CARGO	54
FIGURA 11 NOMBRE DEL CARGO	55
FIGURA 12 ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	55
FIGURA 13 HORAS DE TRABAJO DIARIAS REALIZADAS	57
FIGURA 14 TIPO DE SALARIO	57
FIGURA 15 TOTAL FACTORES INTRALABORALES	59
FIGURA 16 LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	60
FIGURA 17 RECOMPENSAS	60
FIGURA 18 DEMANDAS DEL TRABAJO	61
FIGURA 19 CONTROL SOBRE EL TRABAJO	62
FIGURA 20 DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	62

FIGURA 21 DIMENSIÓN: RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	63
FIGURA 22 DIMENSIÓN: RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	64
FIGURA 23 DIMENSIÓN: RELACIÓN CON LOS COLABORADORES	64
FIGURA 24 DIMENSIÓN: CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	65
FIGURA 25 DIMENSIÓN: OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y USO DE HABILIDADES Y DESTREZAS	66
FIGURA 26 DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	66
FIGURA 27 DIMENSIÓN: CLARIDAD DEL ROL	67
FIGURA 28 DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN	68
FIGURA 29 DIMENSIÓN: DEMANDAS CUANTITATIVAS	68
FIGURA 30 DIMENSIÓN: DEMANDAS DE CARGA MENTAL	69
FIGURA 31 DIMENSIÓN: DEMANDAS EMOCIONALES	70
FIGURA 32 DIMENSIÓN: EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	70
FIGURA 33 DIMENSIÓN: DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	71
FIGURA 34 DIMENSIÓN: DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	72
FIGURA 35 DIMENSIÓN: CONSISTENCIA DEL ROL	72
FIGURA 36 DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL AMBIENTE LABORAL SOBRE EXTRALABORAL	73
FIGURA 37 DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	74
FIGURA 38 DIMENSIÓN: RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	74
FIGURA 39 TOTAL, FACTORES EXTRALABORALES	75

FIGURA 40 DIMENSIÓN: TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	76
FIGURA 41 DIMENSIÓN: RELACIONES FAMILIARES	76
FIGURA 42 DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	77
FIGURA 43 DIMENSIÓN: SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	77
FIGURA 44 DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	78
FIGURA 45 DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	79
FIGURA 46 DIMENSIÓN: DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA	79
FIGURA 47 ESTRÉS	80
FIGURA 48 SÍNTOMAS FISIOLÓGICOS ASOCIADOS AL ESTRÉS	81
FIGURA 49 SÍNTOMAS DE COMPORTAMIENTO SOCIAL ASOCIADOS AL ESTRÉS ...	81
FIGURA 50 SÍNTOMAS INTELECTUALES Y LABORALES	82
FIGURA 51 SÍNTOMAS PSICOEMOCIONALES	82
FIGURA 52 ¿QUÉ LE GENERA ESTRÉS EN SU LUGAR DE TRABAJO?.....	83
FIGURA 53 ¿CÓMO AFRONTA EL ESTRÉS? (TENIENDO EN CUENTA LA PARTE COGNITIVA NO LA SENTIMENTAL).....	84
FIGURA 54 ¿LO QUE LE GENERA ESTRÉS SE DEBE A LA PERSONA CON LA QUE INTERACTÚA?	85
FIGURA 55 SUPONIENDO QUE LA PONEN UNA TAREA QUE USTED LE GENERE ESTRÉS. ¿CUÁL DE ESTAS POSICIONES AFRONTA PARA SOLVENTARLO	85
FIGURA 56 ¿QUÉ PASA POR SU MENTE AL TENER UN EPISODIO DE ESTRÉS	

OCASIONADO POR UNA SITUACIÓN LABORAL?	86
FIGURA 57 ¿CUÁNDO TIENE UNA SITUACIÓN DE ESTRÉS CAUALES DE ESTAS SENSACIONES SIENTE?	87
FIGURA 58 ¿QUÉ ESTRATEGIAS PROPONDRÍA PARA DETENER LOS GENERADORES DE ESTRÉS?	87
FIGURA 59 ¿CUÁL DE ESTAS OPCIONES CREE QUE ES LA INDICADA PARA DISMINUIR EL ESTRÉS DE MANERA EMOCIONAL?.....	88

TABLA DE CONTENIDO DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1 ESTADO CIVIL	48
GRÁFICA 2 ESTRATO SOCIOECONÓMICO	51
GRÁFICA 3 TIPO DE CONTRATO	56
GRÁFICA 4 AUSENTISMO ASOCIADO O POSIBLEMENTE ASOCIADO A PSICOSOCIAL AÑO 2019	90

TABLA DE CONTENIDO DE TABLAS

TABLA 1 CRONOGRAMA	45
TABLA 2 PRESUPUESTO.....	46
TABLA 3 PRESUPUESTO ANUAL PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA AUTOMATIZACIÓN INTEGRADA S.A.S	103

1. TITULO

PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA AUTOMATIZACION INTEGRADA S.A.S

2. INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial laboral, son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La presencia de estos factores en las empresas se genera cuando la organización no interviene de manera oportuna y como consecuencia se generan conductas de riesgo o de estrés afectando negativamente la salud del trabajador. Teniendo en cuenta lo anterior, en Colombia a partir de la Resolución 2646 de 2008 por parte del Ministerio de la Protección Social, se establecen las directrices para su intervención, también se definen los responsables de su realización y se conceptualiza para un mejor acercamiento y diagnóstico de las situaciones o condiciones generadoras de estos factores dentro de las empresas colombianas a partir de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial e identificar a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa Automatización Integrada SAS. Por lo tanto, al estudiar estos factores en el trabajo se hace necesario la identificación de los diferentes elementos que conforman su concepto, el desarrollo de diversos métodos de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos establecidos en la Resolución 2404 de 2019 que permiten reconocer las actuaciones hacia los empleados y los efectos positivos que contribuyen a la salud y la seguridad en el trabajo.

Este diagnóstico reconoce la incidencia de los riesgos psicosociales existentes a la empresa y permite evaluar las situaciones del trabajador emitiendo un programa de prevención de riesgos psicosociales en la empresa Automatización Integrada S.A.S.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años en Colombia, se han dado avances importantes en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo al señalarse la importancia de evaluar e intervenir los factores Psicosociales dentro de las políticas de prevención de los riesgos laborales de acuerdo a la Resolución 2646 de Julio 17 de 2008 del Ministerio de la Protección Social. Un Factor Psicosocial es una condición presente en el trabajo de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo y que puede afectar positiva o negativamente su salud, bienestar, desempeño o desarrollo (personal o colectivo).

Considerando que existen múltiples riesgos presentes en el ambiente laboral, las organizaciones han evolucionado en los últimos años, dejando atrás el tradicionalismo caracterizado por las tareas operativas y trabajos en línea y optan por ser flexibles ya que la competencia del mercado actual requiere empresas organizadas y dinámicas.

Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, se precisa un esfuerzo mental, mucho más que físico, así, hoy en día las condiciones laborales exigen altos niveles de atención y concentración elevada, responsabilidad, sobrecarga, largos o desordenados horarios y turnos, lo que hace que los riesgos psicosociales vayan en aumento día tras día.

Es necesario que en las organizaciones exista medición y vigilancia de los factores de riesgo psicosocial procurando cambios en las fuentes que los originan a partir un diagnóstico real de la situación y organizar estrategias a partir de un programa de prevención enfocado a los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S.

3.1 Pregunta De Investigación

¿Qué medidas preventivas debe implementar la empresa para reducir los riesgos psicosociales en los trabajadores?

3.2 Sistematización

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S?

¿Cómo afectan los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en las labores cotidianas de los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S?

¿Cuáles son los factores protectores con los que cuenta la empresa Automatización Integrada S.A.S para disminuir el riesgo psicosocial en sus trabajadores?

¿Cómo influye el Estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S?

¿Cuál fue la mayor justificación en el ausentismo de los trabajadores del año 2019 de la empresa Automatización Integrada S.A.S?

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Automatización integrada S.A.S.

4.2 Objetivos Específicos

Realizar una revisión de los avances legales, de investigación y técnicos actualmente en Colombia en contexto a los factores de riesgo psicosocial y estrés.

Conocer el nivel de exposición al riesgo psicosocial y estrés laboral en que se encuentran los trabajadores en la empresa Automatización Integrada S.A.S.

Aportar estrategias que disminuyan el nivel de riesgo psicosocial y estrés en la empresa Automatización Integrada S.A.S a partir de un programa de prevención.

5. JUSTIFICACIÓN

El ser humano se desarrolla en muchos grupos sociales en donde se pueden presentar acuerdos o diferencias sea emocional, social, o personal. Cuando los individuos trabajan en equipo, se establecen medidas básicas de convivencia, de esta forma, se hace indispensable en cada organización evaluar el nivel de riesgo psicosocial para implementar actividades de promoción y prevención que mejoren las condiciones de trabajo y salud de todos sus trabajadores. Se debe agregar que de acuerdo al Decreto 1295 de 1994, se realiza este programa de prevención de riesgos psicosociales con el fin de optimizar la calidad de vida de los trabajadores. Dicho lo anterior, la esencia de la investigación nace en la empresa Automatización Integrada S.A.S ubicada en la Ciudad de Bogotá, ésta ha presentado diversos cambios que afectan directamente el clima organizacional e inestabilidad el desempeño laboral en los trabajadores. Este proyecto crea un programa de prevención en los riesgos psicosociales y de estrés en sus trabajadores en donde realiza una correlación con las herramientas de medición e implementa conocimientos adquiridos en el desarrollo de esta especialización con el fin de integrar todos los recursos dispuestos para disminuir estos factores de riesgo en la empresa y mejorar el desempeño laboral.

De acuerdo con los objetivos de la investigación, su resultado permite fortalecer conocimientos teóricos, metodológicos y legales que apoyan el control y prevención de los riesgos psicosociales y así establecer un programa que permita a cualquier organización seguirla; se tiene en cuenta el método de observación en donde se obtienen datos relevantes en la primera etapa del proyecto y se soportan para la sistematización planteada, igualmente se establece un diagnóstico que documenta las condiciones antiguas y presentes para determinar la condición

psicosocial de cada colaborador. Por consiguiente, se desarrolla un plan de acción que permita evaluar factores protectores y de riesgo en la empresa Automatización Integrada SAS y se da alcance al diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales para garantizar un entorno laboral seguro y saludable mejorando la calidad de vida de cada colaborador.

5.1 Delimitaciones

Espacial. La presente investigación se aplica a la empresa Automatización Integrada SAS en la ciudad de Bogotá, Colombia.

Automatización Integrada SAS. Esta empresa desarrolla y fabrica equipos de automatización en la industria de embotellado agrícola, farmacéutico, plástico alimenticio e hidrocarburos, aplicando sistemas de control utilizando tecnologías de instrumentación y comunicaciones industriales. Cuenta con personal responsable e idóneo en las diferentes líneas de productos creando estrategias objetivas brindan finalmente excelencia en oportunidad, calidad y servicio a sus clientes.

Misión. Desarrollar, fabricar, montar y realizar la puesta en marcha de equipos electromecánicos y de automatización diseñados para la solución de procesos industriales con alto nivel de responsabilidad y profesionalismo soportado en la capacitación continua del personal que la integra en las diferentes líneas de productos, creando estrategias objetivas que permiten brindar finalmente excelencia en oportunidad, calidad y servicio.

Visión. Consolidarnos como una empresa líder a nivel nacional compitiendo con tecnología, conocimiento y satisfacción oportuna de las necesidades y expectativas de los clientes teniendo reconocimiento en el mercado y proyección internacional para el año

2023.

Políticas. Automatización Integrada SAS tiene como política de calidad ser una empresa seria y responsable en el desempeño de su razón de ser con alta eficiencia, basada en los principios de objetividad, cumplimiento y profesionalismo

Temporal. Se realiza durante el periodo de Mayo a Diciembre del año 2020. Las medidas de intervención planteadas en esta población en el desarrollo de nuestra especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo se elaboran a partir del diagrama de Gantt teniendo en cuenta los tiempos en los que se puedan trabajar de acuerdo a los protocolos de bioseguridad que maneja actualmente la empresa. El alcance y cobertura del proyecto es del 100% del personal colaborador.

5.2 Limitaciones

Tiempo. Las empresas disminuyeron su jornada laboral a medio tiempo debido a la pandemia por el COVID 19, razón por la cual la investigación se realizó en los tiempos de descanso otorgados por la organización a sus empleados con todas las medidas de bioseguridad.

Acceso a la información. Se cuenta con libre acceso a la información de la organización, pero al realizar interacción con el personal para entrevistas y listas de chequeo se debe contar con la autorización de la empresa en tiempos que no afecten la producción en la misma y que cumpla con el respectivo protocolo de bioseguridad.

Situación actual. De acuerdo a la situación de pandemia por COVID 19, se redujo la población trabajadora, por lo que el estudio se realiza al grupo completo de trabajadores entre administrativos y operarios, se debe tener en cuenta los nuevos Decretos establecidos por el gobierno ya que hay limitaciones de movilidad para gran parte de los colaboradores, y, aunque

se cuenta con herramientas virtuales, no se exige de que la empresa sea inhabilitada o se suspendan actividades mientras mejora la emergencia sanitaria en el país en esta fase del aislamiento selectivo de distanciamiento y responsabilidad individual. Es importante dar claridad, que aún no se cuenta con la licencia en seguridad y salud en el trabajo lo que hace que los permisos sean restringidos y limitados para el desarrollo de la investigación.

6. MARCO DE REFERENCIA

Para realizar el programa de prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S se presenta a continuación las bases teóricas para el soporte de nuestro estudio.

6.1 Estado Del Arte

A continuación, se referencia algunos estudios que han hecho alusión a la identificación de riesgos de factores psicosociales de carácter laboral, diagnóstico y prevención a nivel nacional e internacional, las cuales tienen relación con nuestro proyecto de investigación. Se abordan conceptos básicos que permiten identificar y conocer las diferentes temáticas, que tienen especial interés en el tema y conocer la terminología técnica, la cual facilita el conocimiento de los riesgos que se pueden producir de tipo psicosocial, así como las medidas preventivas, con el objetivo de diseñar un programa de prevención, su no intervención oportuna conduce a cambio en el ambiente laboral y salud mental.

6.1.1 Estado del arte nacional. Para el estado del arte nacional, se investigaron algunas tesis de grado de los años 2016 y 2018, de las cuales se han hecho estudios y aportes a nuestra investigación.

Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral: Diagnóstico y propuesta de mejora para la empresa proteger IPS 2016.

De los autores. Ahumada Rojas Angélica Bibiana, Agudelo Lis Taina Julieth y Badillo Cano Chirly Milena.

*Del Año.*2016.

De la Universidad: Universidad ECCI.

Resumen. Es una tesis que se elaboró con el objetivo de dar un diagnóstico de la situación actual de la empresa proteger IPS con respecto a riesgo psicosocial y estrés laboral. Esta empresa brinda servicios de consultoría y asesoría en salud y seguridad en el trabajo basados en la normatividad vigente, siendo sus principales clientes, las empresas de todos los sectores económicos y está integrada en su mayoría por profesionales en el área de la salud, sin embargo, en temas de sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, las medidas en cuanto al manejo del riesgo psicosocial son escasas. Finalmente, elaboran un programa de intervención, prevención y promoción en el manejo del riesgo psicosocial, donde minimizan la probabilidad de que se puedan presentar enfermedades laborales o accidentes de trabajo derivadas de este tipo de riesgo.

Se toma esta tesis como referencia ya que permite realizar un análisis más profundo sobre la situación psicosocial actual en los trabajadores de la población colombiana.

Relación entre Riesgo Psicosocial Intralaboral, estrés y estrategias de prestadora de servicios de salud mental afrontamiento en trabajadores de una institución.

De los autores. Moya Sánchez Angie Katherinne, Suescún Domínguez Davinia Del Pilar y Barrios Rodríguez Carolina.

Del Año. 2016.

De la Universidad. Pontificia Universidad Javeriana.

Resumen. Este trabajo tiene como objeto establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral, el nivel de estrés y las estrategias de afrontamientos

que emplean los trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud mental. Para su desarrollo, se diseñó un estudio no experimental, cuantitativo, descriptivo, correlacional, en una muestra de 66 trabajadores del área asistencia y, con previo consentimiento se aplicaron cuestionarios que fueron significativos para caracterizar el estrés entre el dominio de demandas de trabajo y las dimensiones de demandas emocionales y la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral y manejo de rol. Se logró identificar como principal fuente de estrés las demandas del trabajo, destacándose aquellas relacionadas con las exigencias de tipo emocional, además una tendencia en el uso de estrategias de afrontamiento de tipo evitativas y pasivas que pueden resultar poco efectivas como moduladoras de las respuestas de estrés de donde se infiere que hay que intervenir a cada trabajador de manera oportuna para que estos riesgos no amenacen la calidad mental y productiva la prestación del servicio.

Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia.

De los autores. Polanco Martínez Andrés Lisímaco y García Solarte Mónica

Del Año. 2016.

De la Universidad. Universidad del Valle

Resumen. Los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia, tienen un impacto significativo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores que desarrollan actividades en su contexto de trabajo, haciéndose necesario su diagnóstico y la creación de programas de vigilancia epidemiológica de este factor que permitan prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral. Por lo anterior, en el presente documento se realiza un acercamiento conceptual desde la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., con diferentes autores y el marco legal en Colombia, que ayuda a evidenciar la importancia de la intervención

de los factores de riesgo psicosocial laboral. Igualmente, se presentan algunas de las diferentes herramientas que se pueden emplear en Colombia para su medición y diagnóstico de acuerdo con los requerimientos de la Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de la Protección Social, relacionados con el reconocimiento de tres tipos de condiciones de los factores de riesgo psicosocial laboral: intralaborales, extralaborales e individuales, en su evaluación. Lo anterior, permite identificar elementos que aporten a las organizaciones en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.

Estudio de Factores De Riesgo Psicosociales en las direcciones territoriales e inspecciones fluviales del ministerio de transporte Colombia.

De los autores. Villalobos Fajardo Gloria Helena, Hernández Herrera Gilma Norela, Santos Ospina Luisa Fernanda y Quiza Polania Stephanie Alejandra.

Del Año. 2017.

De la Universidad. Universidad Del Rosario.

Resumen. El estudio busca identificar la prevalencia los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en los trabajadores del ministerio de transporte y establecer su relación con síntomas de estrés. Se realizó un estudio de corte transversal para la estimación de la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en 127 trabajadores del ministerio de transporte y se utilizó la batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial validada en Colombia y se describen estadísticamente las variables relacionadas con el instrumento de cada uno de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral, así como el estrés. Para la determinación de la asociación entre factores de riesgo intra y extralaborales con el estrés se usó la prueba CHI cuadrado

de independencia. De manera que se encontró asociación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo intralaborales en el grupo de auxiliares y operativos con los síntomas de estrés, mientras que en el grupo jefes/profesionales no se encontró asociación. En los dos grupos no se presenta asociación entre los factores de riesgo extralaborales y el estrés, lo que hace más factible crear estrategias de intervención para el grupo de alto riesgo identificado.

El estrés en el entorno laboral, Revisión genérica desde la teoría.

De los autores. Félix Verduzco Rafael Octavio, García Hernández Claudia y Mercado Ibarra Santa Magdalena.

Del Año. 2018.

De la Revista. Cultura Científica y Tecnológica.

Resumen. Muestra una revisión de diversos aspectos relacionados con el estrés en el entorno laboral y las variables que provocan en el trabajador situaciones que le generen problemas de salud laboral, abarcando temas clave como la conceptualización del mismo, algunos aportes más actuales sobre los desencadenantes del estrés y sus consecuencias, así como algunos modos de emplear los estilos de afrontamiento centradas en la emoción y que permiten hacerle frente al estrés laboral. Es necesario educar a los empleados en la utilización de estrategias centradas en el problema ya que éstas son mucho más efectivas e implementar nuevos métodos y técnicas que puedan resaltar valores de respeto, empatía y amistad entre los colaboradores para mantener un excelente ambiente de trabajo y conservar niveles de estrés bajos. El estrés es un tema significativo y en algunos años será un grave problema de salud pública, tomando en consideración la situación actual cada vez son más los afectados, tanto empleados como empresas. Todo esto con el fin de obtener una idea de la dirección que ha desarrollado este tema y en qué área se ha visto mayor interés como objeto de estudio dentro del

entorno laboral

Causas del estrés laboral en los trabajadores caso “Centinela”, de la compañía de seguridad y vigilancia privada de Diciembre 2017 a Junio 2018.

De los autores. Henao Diego Alejandro, Martínez García Andrea Carolina, Merchán Toquica Paula Andrea y Ramírez Suarez Oscar Johan.

Del Año. 2018.

De la Universidad. Universidad Jorge Tadeo Lozano.

Resumen. Debido al desarrollo de la economía, las empresas se han visto obligadas a realizar ajustes en las jornadas laborales, lo que hace que sus trabajadores prolonguen la cantidad de horas en su puesto de trabajo, situación que genera cierto grado de tensión, fatiga, insomnio, irritabilidad, depresión, entre otras situaciones que conllevan a que el trabajador limite el tiempo que comparte con su familia y se dificulte la participación social perturbando su calidad de vida dando mayor incidencia a aumento en los niveles de estrés y deteriorando su motivación en la compañía, lo que hace crear estrategias y medidas preventivas para evitar que sigan surgiendo casos de este tipo en la empresa.

Propuesta de intervención para Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral encontrados en el diagnóstico 2017 en una empresa del sector farmacéutico.

De los autores. Mora Díaz Ana, Niño Castillo Blanca, Mendoza Valencia Claudia y Nossa Moreno Sonia.

Del Año. 2018.

De la Universidad. Corporación Universitaria Minuto De Dios.

Resumen. Esta investigación propone un plan de intervención para el manejo del

riesgo psicosocial y estrés laboral en una empresa del sector farmacéutico de acuerdo a la medición realizada por una empresa asesora al aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio de la protección social. Se realizó un análisis que arrojó como resultado una matriz de priorización sobre la cual se propuso el diseño del plan de intervención a partir de lo evidenciado en el diagnóstico y las recomendaciones propuestas por los investigadores. De ahí que la investigación plantea una intervención para manejo de riesgo psicosocial, y monitoreo de cargo al y diseñar el sistema de vigilancia epidemiológica.

Elaboración de un programa de prevención para el Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en el área de producción de la empresa Calzado San Polos.

De los autores. Chacón Barrera Denis Carolin, Puentes Blanco Diana Caterin y Rivera Gómez María Alejandra.

Del Año. 2018.

De la Universidad. Universidad Manuela Beltrán.

Resumen. Este proyecto de investigación diseña un programa de prevención para el riesgo psicosocial de los colaboradores en el área de producción de la empresa calzado san polos. La investigación se fundamenta en teorías, preguntas y variables en un contexto determinado, tiene un alcance descriptivo ya que describe un fenómeno como lo es el riesgo psicosocial en la empresa y especifica propiedades, características y rasgos importantes de este para llevar a cabo la ejecución del programa de prevención. Es de corte transversal no experimental, ya que se realizan estudios en un momento determinado con una población de 30 trabajadores en el área de producción y se realiza la aplicación de cuestionarios para determinar el nivel de riesgo en que se encuentra la empresa con el propósito de diseñar el programa de

prevención de factores de riesgo psicosocial.

Escenarios Laborales Saludables Que Disminuyan Los Riesgos Psicosociales Intralaborales.

De los autores. Molano Jiménez María Camila

Del Año. 2020.

De la Universidad. Universidad Piloto de Colombia.

Resumen. El trabajo de investigación establece la relación entre el entorno laboral físico con la estabilidad psicosocial de los trabajadores en una empresa ubicada en la localidad de Puente Aranda en la ciudad de Bogotá , busca mostrar la importancia que tiene el diseño y ambientación de los espacios laborales, teniendo en cuenta el sector en que se encuentra la empresa, el contexto y las actividades que ahí se realizan; ya que no sólo se trata de un espacio físico en el que se desarrollan actividades, sino un espacio en el que se construye sentido y que marca de manera definitiva la realidad social, emocional y psicosocial de las personas que allí interactúan, en especial de los empleados, quienes permanecen mayores jornadas.

6.1.2 Estado del arte internacional. Para el estado del arte internacional se tomó tesis de grado del año 2020, en la cual se han hecho estudios y aportes a nuestra investigación.

Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa buen vivir S.A.C. 2020.

De los autores. Liza Neciosup José Jaime.

Del Año. 2020

De la Universidad. Universidad Señor De SIPÁN- Perú

Resumen. La tesis pretendió encontrar las relaciones entre las variables estrés laboral y clima organizacional, para lograr los objetivos de investigación la tesis siguió un diseño no experimental, utilizando un tipo de investigación descriptiva y correlacional, la recolección de datos estuvo dada por cuestionarios estructurados en preguntas cerradas en donde se concluye que el grado de estrés laboral que muestran los colaboradores es alto y tiene una relación con el clima organizacional en la empresa puesto que refieren que deben trabajar con rapidez, asumir muchos compromisos y percibir presión para llevar al día el trabajo diario. El clima organizacional presenta ciertas áreas de mejoras en la empresa trabajada.

Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaboral con el Aparecimiento del Estrés en los Trabajadores.

De los autores. Cedeño Alcívar Lenin Landívar, Moreta Chávez Miguel Mesías, Guamán Chávez Ramiro Enrique y Ramírez Carrillo Vinicio Oswaldo

Del Año. 2020

De la Universidad. Universidad Técnica de Esmeraldas Luis Vargas Torres – Ecuador

Resumen. En el mundo actual las empresas dedicadas a la producción, manejan dentro de sus procesos múltiples variables que llaman al aparecimiento de factores de riesgo psicosocial afectando positiva o negativamente a los trabajadores en la ejecución de sus actividades. Si el nivel de tensión en los trabajadores es de fatiga en exceso, hace posible la generación de un nivel de estrés presentando niveles altos de angustia, en los dominios, tanto intralaborales como extralaborales siendo dañino para la salud del empleador. Los factores de riesgo intralaborales, extralaborales también presentan un cuadro significativo para el agotamiento, en los dominios más relevantes se cuenta con una situación económica del grupo familiar ya que hay evidencia de que el 32% de los trabajadores presentan una dificultad económica interviniendo en el aumento

del estrés en los trabajadores e influyendo directamente en el ausentismo por problemas o calamidades domesticas con sus familiares afectando el bienestar a la actividad laboral.

6.2 Marco Teórico

Desde épocas muy remotas, el ser humano ha desarrollado actividades para su supervivencia que con el pasar del tiempo fueron reconocidas como trabajo. Se considera trabajo a “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” tal y como se evidencia en el artículo 5 del Código Sustantivo del trabajo.

La palabra trabajo deriva del latín *tripaliāre*, y ella procede del *tripaliūm*, que era una especie de yugo que utilizaban en el Imperio Romano para azotar a los esclavos. Al pasar el tiempo, este concepto se extendió para hacer referencia a actividades que causan dolor físico, pero esta labor, se extendió a otras labores humanas desligando ese dolor a una ocupación.

Desde el contexto de la teoría social, se encuentran diferentes enfoques que deben ser evaluados desde el punto de vista psicológico, histórico, social y económico, pues describe que el trabajo es una actividad propia del ser humano, la que, a su vez, hace una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer (Arendt, 2005). De esta forma, el trabajo ha venido tomando mayor fuerza en cuanto a su concepto porque representa para el individuo un poder adquisitivo en búsqueda de calidad de vida siendo reconocido y valorado por la sociedad; todo ello contextualiza a que el ser humano por instinto busca salud y bienestar a partir de metas.

La Organización mundial de la salud, define que "La salud es un estado de completo

bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedades”. Gracias a lo anterior, se comienzan a construir espacios en donde se intenta mitigar el dolor y a cambiar esa visión del trabajo a partir de respeto y consideración hacia los demás, contribuyendo a que se fortalecieran aspectos propios del ser humano como lo es la autoestima, la motivación, satisfacción personal y laboral y, en especial a dejar grandes aportes a la sociedad. Es por ello, que el trabajo pasa a ser una actividad en la que no es individual sino colectiva estableciendo así una red de relaciones sociales en donde hay interacción entre varias personas y se definen roles de acuerdo a sus niveles de jerarquía, brindando seguridad, reconocimiento y comprensión.

Se debe agregar que, el trabajo representa para el ser humano estabilidad, equilibrio y a cada persona proporciona autoestima, autoconcepto y autoeficacia, siendo éstas clave para regocijarse de una buena salud física, pero en especial mental, permitiendo obtener lo que por naturaleza necesita para desarrollarse en sus diferentes dimensiones. Es así, que en efecto se atribuye a que el trabajo puede mantener condiciones favorables de buena salud en los colaboradores o, por el contrario, conllevar a condiciones nocivas y actitudes inadecuadas en su desarrollo, desencadenando molestias, accidentes, enfermedades y hasta mortalidad. Sin embargo, en el desarrollo de la historia no siempre se prestó importancia a esas condiciones o riesgos reflejando que el deterioro de la salud era un problema individual y externo, pero nunca como un suceso de su ejercicio laboral, comprendiéndose la palabra riesgo como la probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. Poco a poco, estas condiciones se manifestaron en alteraciones de tipo físico o mental y por tal razón fueron tomando mayor relevancia gracias al surgimiento de las corrientes sindicales y avances sociales que iniciaron una lucha para que fuesen reconocidas y estudiadas en función de sus actividades.

Teniendo en cuenta lo anterior, este estudio de investigación hace enfoque a la salud

mental, que se define por la Organización Mundial de la Salud como: “Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

Frederick Herzberg fue un psicólogo americano que ganó reconocimiento gracias a su Teoría del factor dual (conocida como Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg) y a la implementación del enriquecimiento del trabajo, obtuvo amplio reconocimiento dentro del campo de la psicología del trabajo y las organizaciones en referencia a sus propuestas que llevan a una gestión más eficiente del capital humano, así como del bienestar en la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, la estructura organizacional de una empresa se ve ampliamente consolidada cuando hay trabajo en equipo y se logra dar cumplimiento a los objetivos y planes propuestos por el líder a cada colaborador y para ello existen factores de riesgo que son agentes inminentes de provocar enfermedad, incidente o lesión tipo prevenible. Estos factores de riesgo, se clasifican de acuerdo a su estructura, pero en este caso se hará hincapié en aquellos relacionados al área psicosocial y que inciden en la evolución del ser humano y enfoque de esta investigación.

Factores De Riesgo Psicosocial. En relación a los factores psicosociales, Herzberg refiere que los factores laborales deben ser catalogados en base al hecho de su grado de satisfacción, de tal manera que los clasifica como factores motivantes y de higiene.

Los factores Motivantes son aquellos de primer nivel, están directamente relacionados con la naturaleza y contenido del trabajo y son los que provocan motivación y satisfacción en el trabajador. Dentro de este grupo se encuentran factores como: logro, reconocimiento, trabajo mismo, crecimiento y responsabilidad. (Castillo, 2005, p.45). Estos están bajo el control del

individuo y se relaciona con lo que él hace y desarrolla.

Los factores de Higiene son de segundo nivel y están relacionados con el contexto laboral y con todos los agentes externos del trabajador. Dentro de este grupo se encuentra el salario, tipo de supervisión, relaciones interpersonales, política de la empresa, administración de la empresa, condiciones de trabajo y la seguridad. (Castillo, 2005, p.48). Se relacionan con las condiciones de trabajo, beneficios sociales entre otros y es claro que cuando estos indicadores son óptimos se aumenta el grado de satisfacción de los empleados.

Según Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), citado por Charria O, Víctor H (2011) los factores psicosociales son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud (tanto física, psíquica o social) de los trabajadores; estos factores constituyen un riesgo cuando bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan estrés y afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico; para la empresa es muy importante generar una rigurosa intervención con cada uno de los colaboradores debido a que un problema psicosocial puede dominar y determinar el criterio en el ambiente laboral disminuyendo la productividad, generando estrés y desarrollo de patologías orgánicas y mentales.

La Organización Internacional del trabajo desde 1986 define los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones necesarias de los trabajadores/as, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores/as a través de sus percepciones y experiencias”.

En 1988 se introduce un elemento importante a través de un documento editado por la Organización Mundial de la Salud y coordinado por Kalimo, El Batawi y Cooper llamado “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud” que expone efectos positivos y negativos. Estos factores psicosociales tienen contrastes opuestos y afectaran de manera directa a los aspectos tanto del trabajo, la organización y la gestión laboral.

Martín Daza y Pérez Bilbao definen los factores psicosociales como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”.

Para Carayon, Haims y Yang, los factores psicosociales son “las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores”. Por otra parte, según Peiro, “cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, provocan respuestas de inadaptación, tensión, respuestas fisiológicas de estrés y pasan a ser factores de riesgo de origen psicosocial”. El riesgo psicosocial es una circunstancia laboral que es demostrable ante la Organización Internacional del trabajo porque cuenta con criterios de investigación certificados que afecta a la salud de los trabajadores/as.

Algunas veces, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo de forma continua o intermitente y son numerosos en consecuencia a que no sólo están presentes por diversas variables del entorno laboral, sino que, además, intervienen factores personales como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos individuales y laborales. Se cuenta con grandes grupos

de riesgos psicosociales en los que se encuentra:

La abundancia de exigencias psicológicas de la labor, cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que se escondan sentimientos, no dar opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

Ausencia de autoridad y de participación en el trabajo, no se cuenta con la autonomía en la ejecución de las labores y no da posibilidades para aplicar habilidades y conocimientos.

Poca o ninguna red de apoyo y de calidad de liderazgo, cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo, falta de coordinación.

Insuficientes compensaciones del trabajo, irrespeto, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo y el salario no compensado.

Desde esta perspectiva, los factores de riesgo psicosocial tienden a llegar a efectos negativos sobre la salud. Siguiendo a Cox y Griffiths (1996) cada una de las categorías principales puede dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo, entre los que se mencionan y describen a continuación:

Contenido del trabajo. Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa, sobrecarga y ritmo, exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.

Horarios. Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.

Control. Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.

Ambiente y equipos. Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.

Cultura organizacional y funciones. Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.

Relaciones interpersonales. Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.

Rol en la organización. Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas, desarrollo de carreras, incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.

Relación trabajo- familia. Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera.

Seguridad contractual. Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración.

Los efectos de los factores psicosociales pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés. Cox y Griffiths (1996). Los factores psicosociales en el Capítulo I, Artículo 3 de la Resolución 2646 de 2008, son definidos como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Para ello, se tiene en cuenta el contexto intralaboral, extralaboral a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador que influyen en la salud, el desempeño de las personas y la puesta en marcha de una organización.

En el año 2010, Toro, Londoño, Sanín y Valencia, hacen relación a aquellos factores psicosociales relacionados con la ocupación como “Una condición presente en el trabajo, de

carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo, y que puede afectar positiva o negativamente la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo personal o colectivo”. Las anteriores teorías conducen a que la integración de diferentes elementos tanto individuales como del entorno pueden incidir en ser un factor de riesgo o por el contrario un factor protector para el ser humano en el desarrollo de sus actividades laborales y de su salud.

La Organización Mundial de la Salud en el año 2019 indica que “los trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias constituyen el 10% de la carga mundial de morbilidad y el 30% de las enfermedades no mortales. En entornos afectados por conflictos, aproximadamente 1 de cada 9 personas presenta un trastorno mental moderado o grave”. Todo esto ha sido tema de preocupación y, por tanto, la Organización Mundial de la Salud ya tiene presente estos factores en entornos de trabajo y actualmente promueve un Plan de acción sobre salud mental (2013-2030), en donde establece principios, objetivos y estrategias de aplicación pertinentes para prevenir aparición de trastornos mentales en una organización. Estas estrategias de intervención promulgadas ante la influencia de los Factores Psicosociales en relación a la salud de los trabajadores, han emprendido varios estudios sobre su predominio en la industrialización de los países desarrollados y la prevención de accidentes; es así que relacionan a que los riesgos psicosociales influyen directamente en las exigencias ergonómicas de la tarea a través de cambios posturales, movimientos y fuerzas ejercidas (por ej., la presión de tiempo puede incrementar el ritmo, los movimientos rápidos y la repetitividad, con altas alteraciones y posturas deficientes, y como consecuencia, aumento de la tensión y los síntomas músculos-esqueléticos), adicional a ello pueden incrementar los síntomas de estrés en el trabajador.

El Estrés. El término estrés fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936 para

referirse en términos biológicos como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio”.

Gutiérrez y Ángeles (2012), citado por Octavio R, García C, Magdalena S (2018) argumentan que el estrés laboral es un proceso que incluye algunos elementos que promueven la idea en el empleado de no estar a la altura de las actividades cotidianas propias de su puesto, provocando esto sensaciones de ansiedad, temor, frustración y enojo lo cual indudablemente baja el rendimiento y en ocasiones provoca enfermedades y accidentes. El estrés relacionado con el trabajo está reconocido en la actualidad como un inconveniente global que afecta a todos los trabajadores tanto de los países en desarrollo como de los desarrollados; los factores de riesgo psicosocial tales como la mayor competencia, las elevadas expectativas de rendimiento contribuyen a un ambiente de trabajo más estresante.

La organización Internacional del Trabajo (2013), define que los factores estresantes son “circunstancias desencadenantes de una respuesta fisiológica y psicológica del organismo, para distinguir el estímulo de la respuesta”. De esta forma, estas condiciones pueden ser de tipo biológico, medioambiental, un estímulo externo o un evento que causa un desequilibrio en el individuo. Hay que mencionar, además que la salud se reconoce como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos), y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales). La Organización Internacional del Trabajo en el año 2016, también hace referencia a que “El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, su diseño y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un individuo o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura

organizativa de una empresa”.

Según López (2005) el entorno laboral es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados, siendo éste un factor generador de estrés a lo que hay que prestarle mucha atención puesto que una vez se redirecciona, se pueden presentar cambios reflejados en desmotivación y posterior abandono.

El estrés laboral incide en diferentes signos y síntomas, clasificados de la siguiente manera:

Consecuencias cognitivas. Se han evidenciado problemas de memoria (amnesia selectiva), dificultades de atención y concentración en referencia a aspectos laborales, problemas de concentración y un decremento en la capacidad para realizar varias tareas a la vez (errores en la memoria de trabajo) (Wiegel, Sattler, Göritz y Diewald, 2014; Rickenbach, 2014).

Consecuencias físicas. Se manifiesta el insomnio, enfermedades cardiovasculares, aparición de hipertensión arterial y diabetes, trastornos gastrointestinales, afecciones glandulares en especial de la tiroides, algunos casos lesiones dermatológicas y las más comunes cefalea tensional y lumbalgias.

Consecuencias emocionales. Labilidad emocional, ataques de pánico, ansiedad, sintomatología depresiva y suicidio (Tennant, 2001; Brosschot, Verkuil y Thayer, 2016).

Para la prevención del estrés se debe evaluar a cada uno de los trabajadores usando un modelo específico que se adapte a las cualidades de cada uno de ellos, para esto se tiene en cuenta las diferentes teorías psicosociales que permiten crear un enfoque determinado de intervención. Cada persona tiene diferentes generadores de estrés, esto depende de su perspectiva con respecto a su entorno, por ello no hay una definición exacta que permita conocer de manera

puntual un factor, sin embargo, se han realizado estudios y determinan que el estrés en ámbitos laborales proviene de: Los jefes, debido a que hay una diversidad de líderes y cada uno interactúa de manera diferente con sus colaboradores; las actividades, ya que debido a su dificultad, duración o complejidad, en ocasiones son un reto que provocan miedo, incertidumbre y fatiga; los compañeros de trabajo, ya que constantemente están en un circuito donde el mejor trabajador es el mejor recompensado por lo que en algunas ocasiones se refleja más como una competencia que como una labor, y, el entorno asociándolo al lugar donde reside, el transporte, ubicación de la empresa, el clima, etc.

Los riesgos psicosociales pueden incrementar los síntomas de estrés en el trabajador. Esto puede desarrollar tensiones musculares, fatiga física, desorden musculo esqueléticos y los síntomas se pueden aumentar debido a mecanismos fisiológicos específicos y somatización.

De igual forma, se derivan *consecuencias fisiológicas* basadas en medicina basada en la evidencia, en donde afirma que las hormonas suprarrenales hacen relación a las alteraciones de la secreción de los corticosteroides y las catecolaminas con reacción al estrés profesional. En varios tipos de trabajadores, sucede que el ritmo laboral impuesto, la falta de tiempo para cumplir una actividad, la rutina, la responsabilidad de la vida de las personas y algunos otros factores más hacen que aumente la secreción hormonal. Las reacciones cardiovasculares también hacen parte de este grupo debido a la carga de las responsabilidades, la irregularidad del ciclo de trabajo y otros factores, creando una situación potencialmente peligrosa y contribuyendo en algunos casos a la hipertensión arterial de los trabajadores.

Por otra parte, las *Consecuencias psicológicas* reflejan evidencia de actitudes negativas que se representan en irritación, preocupación, tensión y depresión. De ello se deriva un malfuncionamiento de las facultades cognoscitivas (capacidad para concentración, disminución

de la memoria y poca iniciativa de toma decisiones), trastornos psicosomáticos que aparecen en el trabajador y síntomas psicopatológicos, o incluso la sensación de no encontrarse a gusto, son los efectos a largo plazo más conocidos. Y, finalmente las *Consecuencias conductuales* en donde el ser humano busca como respuesta a su situación, el consumo de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas y violencia visualizada en hetero o autoagresión.

El estrés es la característica más evidente asociada a los factores psicosociales, pero no es la única, por ello, se debe diferenciar los riesgos psicosociales del estrés como respuesta a los mismos y las consecuencias que éste tiene para la salud. La violencia en el trabajo, en sus diferentes formas, es considerada un riesgo psicosocial. La Organización Internacional del Trabajo, define la violencia laboral como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo”.

En cuanto a los tipos de violencia, se conocen tres grupos: El primero pertenece a los actos violentos procedentes de personas que están relacionadas con el propio trabajo. Es un tipo de violencia que se comete con ocasión de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo. Su objetivo fundamental es la obtención de bienes valiosos para los asaltantes. El segundo grupo se refiere a aquellos actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio. Su objetivo es conseguir un servicio que no se estaba recibiendo. El último grupo asociado a tipo de violencia es esos actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo. El objetivo de este tipo de violencia es obtener unos beneficios que no estaban recibiendo o reclamar por otros grupos en sus diferentes manifestaciones (verbal, física y psicológica).

Otro riesgo de importancia es el acoso laboral o mobbing siendo una forma de violencia

en el contexto laboral. El acoso laboral, destruye la estabilidad Psicológica aplicando una comunicación hostil, sistémica y desprovista de ética y el mobbing, afecta al acosado, su familia, y consecuentemente a la salud pública. Se trata de un conjunto de conductas (como el deterioro del rendimiento, la pérdida de responsabilidad, actitudes pasivo agresivas con los compañeros o subalterno y pérdida de la motivación, entre otros), en las que se implican tanto factores internos (valores individuales y sociales, rasgos de personalidad) como externos (organizacionales, laborales, grupales).

Considerando lo mencionado, en Colombia, se promulgó la Ley 1010 de 2006 cuyo objeto es “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”, y define el acoso laboral en su artículo 2 como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial Y Estrés. Llegados a este punto, se busca identificar y medir las exposiciones a los factores de riesgo psicosocial por medio de una evaluación. Es por ello, que en Colombia ya se dispone una metodología útil y confiable que identifica el grado de exposición al factor de riesgo, pues desde el año 2008, el congreso colombiano promulgó la Resolución 2646, que tiene por objeto “Establecer la definición de responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente a la exposición de factores de riesgos psicosociales en el trabajo”. El Artículo 6 de la

presente resolución comprende la identificación tanto de los Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Son factores protectores, aquellos aspectos dentro del ambiente laboral que propician al trabajador bienestar, favoreciendo satisfacción personal y por consiguiente mayor efectividad en sus actividades. Los empleadores deben identificar los siguientes aspectos:

Gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, Condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medioambiente de trabajo, interface persona tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa y programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

En el Artículo 7 comprende los Factores de Riesgo psicosocial extralaborales, en donde se debe tener en cuenta la siguiente información: Utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda y acceso a servicios de salud.

Dicho lo anterior, la Resolución 2404 De 2019, tiene por objeto “adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos”.

La Batería de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial fue creada por la Universidad Javeriana y aprobada por Ministerio de Trabajo de Colombia. El propósito de la batería es

evaluar factores internos, externos y de estrés en una organización. Simultáneamente de su desarrollo, se logra extraer información de alto valor que permite crear planes de mejora y diseñar programas que focalicen acciones de control y prevención del peligro. Esta batería se encuentra dividida en cuatro secciones:

Factor Intralaboral. Consta de dos formatos, el tipo A, va dirigido para aplicar al personal con perfil profesional, técnico o con personas a su cargo en donde tenga toma de decisiones y el tipo B que se dirige a todo el personal que maneja cargos operativos dentro de la organización, el instrumento intralaboral identifica el nivel de condición que afecta al trabajador dentro de la organización y su entorno alrededor de la actividad que este realiza.

Factor Extralaboral. Identifica el riesgo al que está expuesto el trabajador desde el contexto social, familiar, personal y otros, que le afectan de manera inmediata o que repercute sobre las condiciones mentales en las que realiza su actividad laboral.

Estrés. Identifica el nivel de estrés a nivel general al que está expuesto el colaborador dentro o fuera de la compañía.

Sociodemográfica. Es la compilación de datos personales que pueden afectar a largo, mediano o corto plazo el desarrollo de la actividad laboral y que causan un estrés inmediato.

El proceso de evaluación de los riesgos psicosociales a partir de la aplicación de esta batería, debe seguir dos abordajes: uno global, de todos aquellos riesgos conocidos cuyas medidas de control pueden determinarse de inmediato y otro específico que requiere de una estrategia más profunda para valorar la calidad de cada intervención del desempeño laboral.

Se debe agregar que también existen otras metodologías tipo cualitativas como encuestas abiertas o entrevistas que permiten un acercamiento más personalizado al colaborador y permiten dar un diagnóstico más acertado a la situación.

“La evaluación del desempeño es una apreciación sistémica de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro” (Chiavenato, 2000, p.357). Los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización tienen la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal dentro de la empresa. El objetivo que se persigue es el de establecer si hay o no riesgos psicosociales, tanto en el plano intralaboral, como en el extralaboral, y determinar qué nivel alcanzan. Los niveles son: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto, de acuerdo al resultado se trabaja en medidas de intervención que permiten la efectividad y el éxito de la compañía por medio de programas de capacitación y desarrollo.

A partir de lo anterior, cuando una organización cuenta con un programa de prevención de riesgos psicosociales, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo al individuo, al gerente, la organización y la comunidad en general tales como:

Conocer los aspectos de comportamiento y de desempeño que la empresa valora más en sus colaboradores.

Identificar cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.

Saber qué medidas está tomando su jefe con el fin de mejorar su desempeño, y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta.

Adquiere condiciones para hacer autoevaluación y autocrítica para su desarrollo y su autocontrol.

Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, contando con un sistema de evaluación capaz de neutralizar la subjetividad.

Proponer medidas orientadas a mejorar el patrón de comportamiento de sus subordinados.

Comunicación con el grupo de colaboradores para identificar oportunamente factores de riesgo psicosocial y brindar apoyo a tiempo.

Está en condiciones de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.

Por último, puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (no solo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo personal), estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

Con la aplicación de la Batería de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial y otros instrumentos que integran estudios cualitativos, se da alcance a la identificación de los agentes causales y se propone un programa de promoción y prevención para evitar consecuencias en la salud mental de los trabajadores, producto de este trabajo investigativo.

6.3 Marco Legal

Para el desarrollo del programa de prevención de riesgos psicosociales fue necesario indagar sobre aspectos legales en Colombia que permitieran llevar un mejor contexto en el desarrollo de la investigación.

Constitución Política de Colombia. Artículo 25: Se establece el derecho al trabajo como un derecho fundamental, el cual debe realizarse en condiciones dignas y justas.

Ley 9 de 1979. Establece medidas sanitarias “Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones”.

Ley 100 de 1993. Es el marco legal general de la seguridad social en donde las normas y procedimientos se establecen para lograr una calidad de vida para las personas,

teniendo en cuenta a los empleadores y su afiliación con la seguridad social. Decreto ley 1295 de 1994. Establecer las actividades de promoción para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, convirtiéndose en el pilar de la legislación de la salud ocupacional en Colombia.

Decreto 614 de 1984. Establece las bases para la organización y la administración gubernamental y privada de la salud ocupacional en el país.

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

Decreto 1832 de 1994. Estipula el Estrés como una Enfermedad Profesional.

Resolución 2400 de 1979. Establece disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 1016 de 1989. Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país en el país, señalando que, entre los subprogramas de medicina preventiva en el trabajo, deben ejecutarse programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales.

Resolución 2358 de 1998. Adopta la Política Nacional de Salud Mental, estableciendo como acciones a desarrollar, la intervención en los factores de riesgo generadores de alteraciones en la salud mental de la población colombiana.

Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo

permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 1918 de 2009. Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 2404 de 2019. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

Resolución 0312 de 2019. Establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.

7. Marco Metodológico

7.1 Paradigma Constructivista

Los riesgos psicosociales se encuentran presentes en el entorno laboral y se determinan por diversos agentes que combinan disciplinas de tipo natural y otras relacionadas a lo social, según Cohen y Manion (1994) “El paradigma constructivista intenta comprender el mundo de las experiencias humanas”, por lo cual Mertens (2005) afirma que “la realidad es una construcción social”. El propósito de este paradigma es lograr un acercamiento en todo el contexto del individuo en el que se evalúan factores intralaborales, extralaborales y conductas de estrés, de esta manera se da una mejor claridad al estudio y permite dar un mayor alcance a las perspectivas planteadas en el desarrollo de la investigación. Finalmente, la metodología para llegar al diseño de un programa de prevención de riesgos de factores psicosociales incide en que se debe fundamentar en una teoría que permita correlacionar los resultados para dar un enfoque integral a la empresa en estudio. Creswell (2014),” Desde el paradigma constructivista el diseño de teoría fundamentada es la principal herramienta que permite al investigador poder construir una teoría sustantiva que permita interpretar la subjetividad, ideología, percepción, constructos, discursos, etc. que construyen los individuos que se encuentran en el estudio”.

7.2 Tipo y diseño de investigación

7.2.1 Tipo de Investigación Mixta.

Este enfoque se define como un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación que implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta para realizar inferencias, producto de toda la

información obtenida y lograr un mayor entendimiento a la situación de estudio.

Según Chen (2006), “Las investigaciones con enfoque mixto consisten en la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una amplia contextualización y conservar sus estructuras y procedimientos originales”.

7.2.2 Método Descriptivo-Explicativo.

Según Méndez (2011) “En el estudio descriptivo se identifican características del universo de investigación, se señalan formas de conducta y actitudes del total de la población investigada, se establecen comportamientos concretos y se descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación” (p. 231). En el estudio explicativo, se analiza la causalidad en los diferentes agentes de los riesgos.

La investigación propuesta para el desarrollo de un programa de prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S, se realiza en gran parte a la utilización de técnicas descriptivas de recolección de datos primarios como la observación, encuestas, aplicación de batería de evaluación de riesgo psicosocial y entrevistas. Lo anterior, recopila características, conductas y comportamientos que permiten hacer énfasis en la resolución de lo planteado en la sistematización y arroja información que se permite sintetizar, tabular y analizar para llegar a emitir un diagnóstico que represente puntualmente la situación actual de los factores de riesgo psicosocial en la organización y así mismo expresar recomendaciones de intervención ante los casos más críticos encontrados.

7.3 Población

Al inicio de este estudio la empresa Automatización Integrada S.A.S, contaba con más de 12 trabajadores, por motivos de la emergencia sanitaria del COVID 19 durante este proceso se redujo la población total a 6 trabajadores en donde se aplicó la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, lo que corresponde al 100% de la población en la empresa.

El personal seleccionado cuenta con diferentes niveles de formación en donde se evaluó personas profesionales, técnicas y bachilleres, haciendo referencia al gerente, Administrador, dos ingenieros, contadora y coordinador de compras y suministros. Corresponden a género masculino y femenino con edades que oscilan entre los 20 y 55 años de edad y nacionalidad colombiana.

En relación a la reactivación económica en la ciudad, la población labora 40 horas semanales de manera semipresencial y cuentan con más de seis meses de antigüedad en la empresa.

7.4 Muestra

La muestra es el 100% de la población de trabajadores operativos y administrativos de la empresa Automatización Integrada S.A.S que corresponde a 6 personas. Se considera un muestreo tipo probabilístico porque todos los integrantes de la empresa Automatización Integrada S.A.S cuentan con la posibilidad de participar en el estudio.

Criterios de inclusión.

Ser trabajador activo dentro de la empresa.

Llevar como mínimo seis meses vinculado a la organización.

Tener la voluntad de participar en el estudio, considerando los aspectos éticos del consentimiento informado.

Laborar en la jornada diurna.

Ser mayor de 18 años.

Criterios de exclusión.

Encontrarse bajo el estado de sustancias psicoactivas (alcohol u otras drogas).

Aquellos que realicen trabajo en casa de manera remota.

Trabajadores con procesos disciplinarios en la empresa.

Antecedentes de patología mental ya diagnosticado por especialista clínico.

7.5 Instrumentos

Según lo previamente expuesto, surge la necesidad para la empresa y las áreas encargadas seguir una serie de modelos ya establecidos, para verificar que factores psicosociales de riesgo están presentes dentro de la organización; la recolección de la información se realizó a través de la Batería de Evaluación de los Factores de riesgos psicosociales establecida por la Resolución 2646 de 2008 avalada por el Ministerio de Protección Social, está conformada por los siguientes cuestionarios:

Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral:

Forma A. Aplicable a trabajadores con personas a cargo y profesionales.

Forma B. Aplicable a trabajadores administrativos y auxiliares.

Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral.

Evaluación De Estrés.

En segunda instancia, se aplica un enfoque cualitativo mixto por medio de una

encuesta semiestructurada y finalmente, se utiliza una técnica de interrogatorio para solicitar información por medio de entrevista semiestructurada a los entes directivos de la empresa con el fin de analizar el ausentismo de los trabajadores en el año 2019 y sus causas, cabe aclarar que es de carácter netamente académico y que se respetan las políticas instauradas en la organización.

7.6 Técnicas de análisis de datos

El análisis de datos tiene la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos en el estudio, permitiendo establecer estrategias a partir de los resultados obtenidos, en este caso se usan técnicas cuantitativas y cualitativas. Para la elaboración y diagnóstico de la Bateria de evaluación de riesgo psicosocial en la empresa Automatización Integrada S.A.S, siendo cuantitativo, se utiliza el programa de Excel en donde se crean gráficas y tablas para el análisis de los factores intraborales, extralaborales y de estrés.

Para realizar el análisis de la encuesta semiestructurada y entrevista clasificada en su mayor proporción como cualitativa, se construye una lista de cotejo en donde se categoriza por criterios y se evalúan procesos de interacción psicosocial en la empresa.

7.7 Fases de la investigación

Fase 1 Teórica. Se realiza el desarrollo del anteproyecto a partir de una recopilación bibliográfica y documental relacionada con la existencia de los factores de riesgo psicosocial nacional e internacional haciendo correlación a su afectación en el desempeño laboral. Adicional a ello, se identifica la normatividad legal vigente en Colombia y se esquematiza jerárquica y cronológicamente para estar en el contexto actual de la situación.

En esta fase se realiza visita de reconocimiento a la empresa Automatización Integrada

S.A.S en estudio, para conocer su estructura organizacional, sus políticas y su cultura. Por consiguiente, se realiza una recolección de datos para diseñar los instrumentos de la investigación.

Fase 2 Metodológica. Se identifica a la población de estudio, muestra y se determinan instrumentos para dar un diagnóstico a la empresa a partir de la aplicación de la Batería de Evaluación de factores de riesgos psicosociales y otros instrumentos que permiten obtener la información necesaria para dar continuidad al planteamiento del problema y buscar las causas que encaminan al cumplimiento de los objetivos de la presente investigación.

La batería de evaluación de Riesgo Psicosocial permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral que están relacionados con el bienestar del trabajador. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral está compuesto por una serie de dominios y dimensiones a evaluar. Este cuestionario cuenta con dos formas (A y B). En la presente investigación se utiliza la forma A debido a que este es aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. Por otra parte, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral evalúa aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, entre otras. (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010).

El siguiente instrumento a utilizar es una encuesta semiestructurada que consta de ocho preguntas tipo abiertas o de selección múltiple enfocadas al estrés generado en la

empresa Automatización Integrada S.A.S.

Fase 3 Identificación de exposición de riesgo. Se hace un análisis de los datos obtenidos en el diseño de la investigación, se caracterizan variables y se relacionan con el cumplimiento de las disposiciones técnico-legales para pasar a la fase de diagnóstico.

Fase 4 Resultado. Posterior a la identificación de los factores de riesgo psicosocial, se procede al análisis de los instrumentos aplicados y se establece el diagnóstico actual de la empresa para dar curso a la creación de estrategias de intervención que permitan prevenir y minimizar los riesgos psicosociales.

Fase 5 Intervención. Una vez se obtienen los resultados y se crean estrategias de intervención, se elabora un plan de mejora enfocado a diseñar un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, que garantiza el bienestar a los trabajadores y contribuye a optimizar la calidad mental y el desarrollo de sus actividades diarias favoreciendo los niveles de competitividad a toda la organización. De esta manera, se hace la presentación del trabajo de grado para su respectiva sustentación

7.8 Cronograma

Se establece como diseño el diagrama de Gantt, ya que permite agrupar las actividades como estrategias permitiendo que sus tiempos de ejecución sean acordes a lo planteado en la investigación y cumpla con los tiempos asignados.

Tabla 1. Cronograma

Fase	Estrategia	Actividad	Tiempo de ejecución/meses Año 2020						
			Abril	Mayo	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Teoría	Contacto inicial con la compañía para la explicación del modelo	■						
		Elaboración del plan de investigación		■					
		Desarrollo del marco teórico			■				
		Diagnóstico situacional de la empresa			■				
2	Metodológica	Elección de instrumentos			■				
		Caracterización de las variables			■				
		Explicación del uso del instrumento			■				
3	Identificación de exposición de riesgo	Recolección de la información			■				
		Análisis detallado de la información			■				
		Elaboración de cuadros estadísticos				■			
		Comprobación de los objetivos de la investigación				■			
4	Resultado	Establecer la situación psicosocial de la empresa					■		
		Determinación de conclusión						■	
5	Intervención	Establecer la estrategia de intervención							■
		Elaboración del plan de mejora							■
		Presentación de Trabajo de Grado							■

(Fuente: Elaboración propia)

7.9 Presupuesto

Se tiene en cuenta la estrategia de precios y se establecen según la mejor alternativa teniendo en cuenta las soluciones planteadas por los profesionales, estructurando un modelo de pagos idóneo para la organización. Se pueden a llegar a tomar diversos caminos dependiendo de la cantidad de efectivo que esté dispuesto a gastar la compañía dependiendo de la solución que decidan tomar.

Tabla 2. Presupuesto

Descripción	Valor Unidad	Unidad de Medida	Cantidad de insumos	Costo Total
Movilización	2500	Pasaje	36	90000
Internet	1000	Hora	280	280000
Papel BOND	16000	Resma	2	32000
Copias	100	Unidad	80	8000
Fotos	1000	Unidad	10	10000
Impresiones	300	Unidad	200	60000
Luz	500	Watt	200	100000
Celular	300	Minuto	250	75000
Coaching	525000	Sesión	2	1050000
Yoga	20000	Hora	48	960000
Profesional	17000	Hora labor	144	2448000
Careta	20000	Unidad	5	100000
Tapabocas	2000	Unidad	40	80000
Bata desechable	6000	Unidad	40	240000
Alcohol	7000	Litro	4	28000
Gel Antibacterial	9000	Litro	4	36000
Imprevistos	N/A	N/A	N/A	200000
			TOTAL	5797000

(Fuente: Elaboración propia)

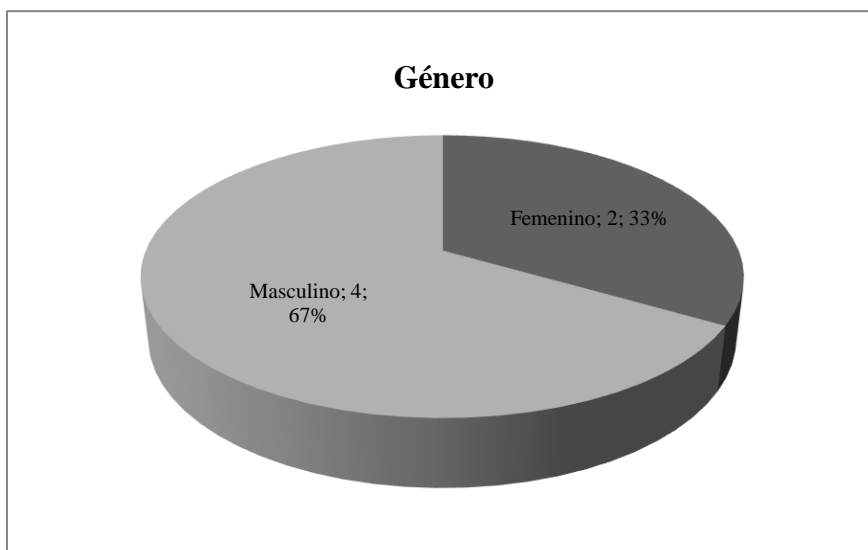
8. RESULTADOS

8.1 Variables Sociodemográficas y Ocupacionales

De acuerdo al 100% de la muestra correspondiente a 6 colaboradores, quienes conforman la totalidad de trabajadores de la empresa, a nivel ocupacional se les aplicó el cuestionario Forma A (6 trabajadores) los cuales comprenden el área administrativa, cargos de dirección y área operativa.

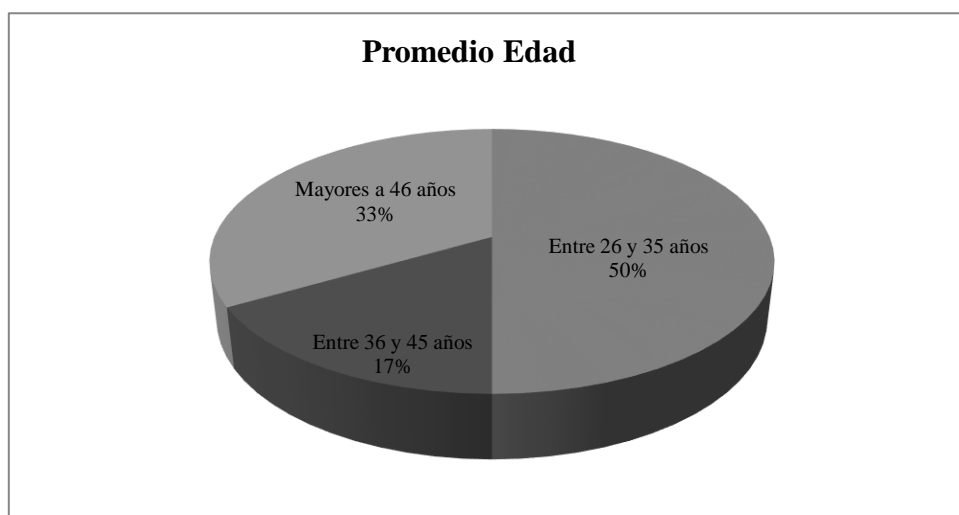
8.1.1 Información Sociodemográfica.

Figura 1. Género



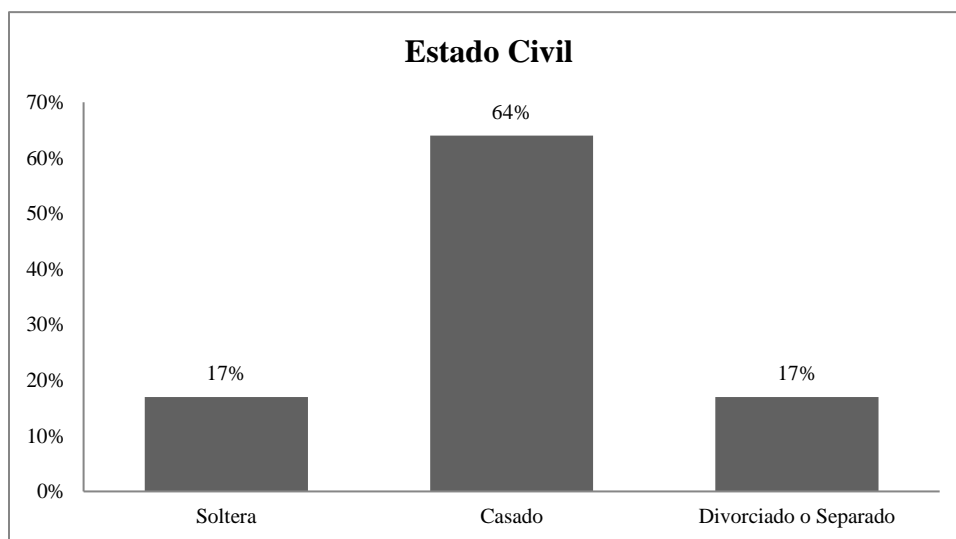
(Fuente: Elaboración propia)

Como se puede observar en la figura número 1, el género masculino predomina dentro de la muestra con un porcentaje del 67% correspondiente a 4 funcionarios y el sexo femenino con un porcentaje de 33% correspondiente a 2 funcionarios.

Figura 2. Edad

(Fuente: Elaboración propia)

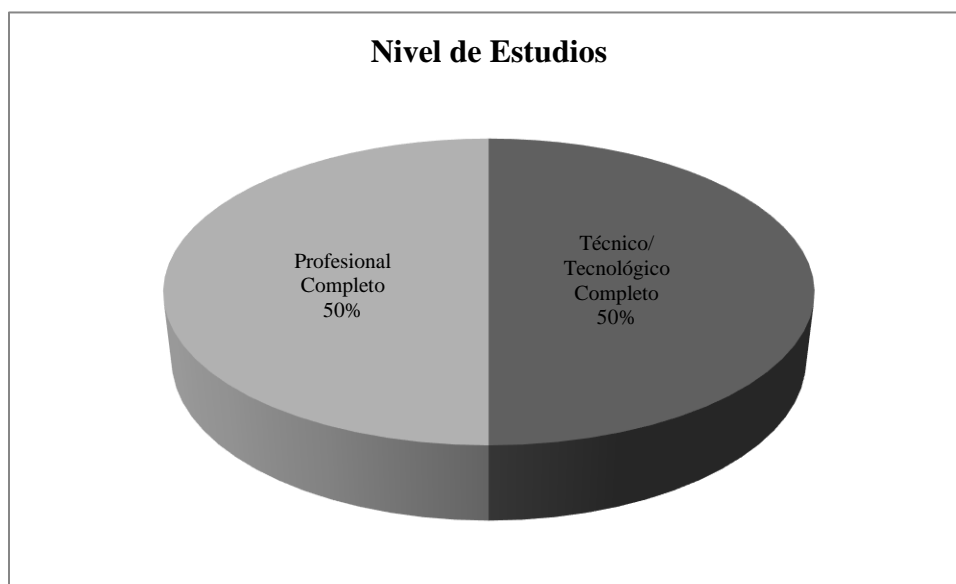
Como se puede observar en la figura número 2, la edad predominante dentro de la muestra se encuentra en el rango de 26 a 35 años con un porcentaje del 50% correspondiente a 3 colaboradores, consiguiente se observa el rango de mayores de 46 años con un porcentaje del 33% correspondiente a 2 colaboradores y en un menor porcentaje se observa el rango de 36 a 45 años con un porcentaje del 17% correspondiente a 1 colaboradores.

Gráfica 1. Estado Civil

(Fuente: Elaboración propia)

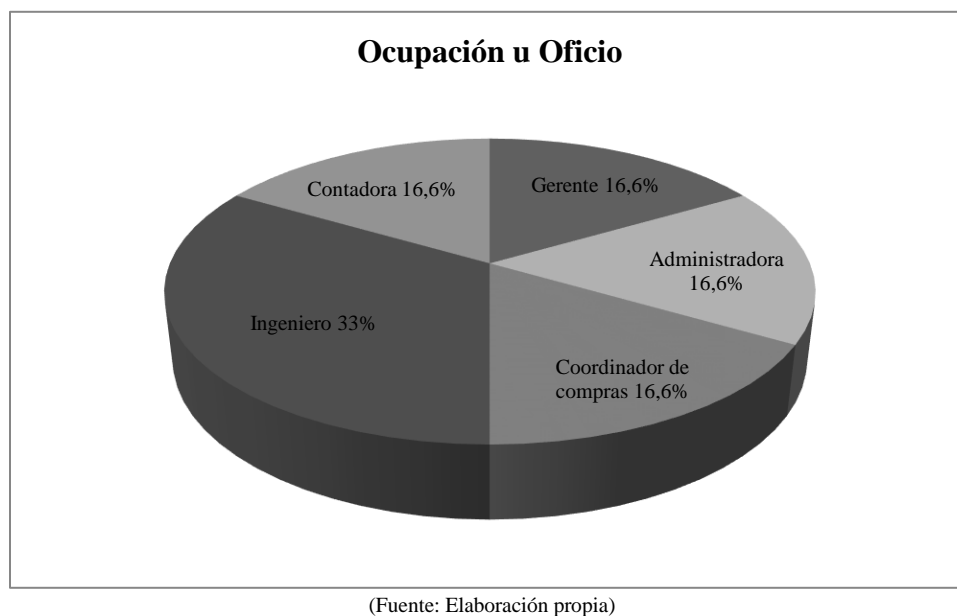
Como se puede observar en la gráfica número 1, el estado civil predominante dentro de la muestra está casado con un porcentaje del 66% correspondiente a 4 trabajadores, continuando con igual porcentaje entre solteros y divorciado o separado con un porcentaje del 17% correspondiente a 1 trabajador respectivamente.

Figura 3. Grado de Escolaridad

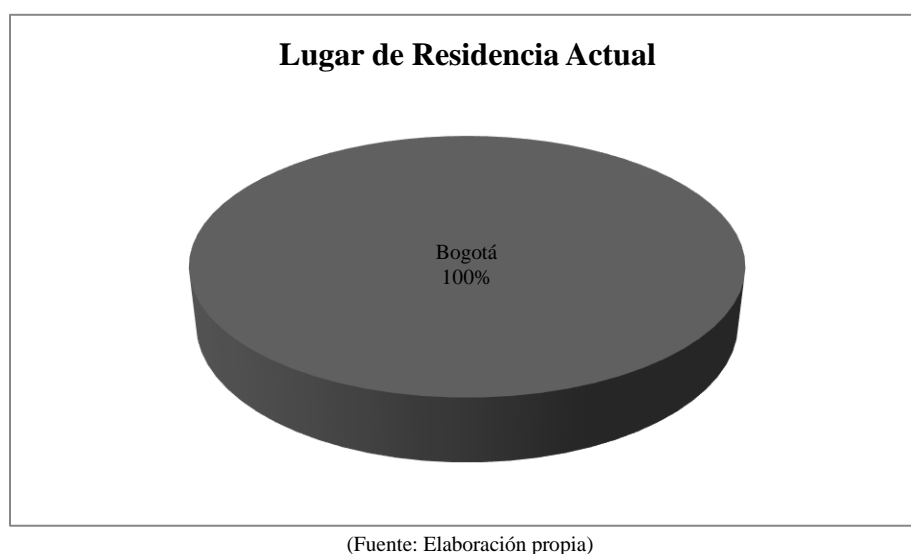


(Fuente: Elaboración propia)

Como se puede observar en la figura número 3, el nivel de estudios de los funcionarios de la empresa Automatización Integrada SAS los trabajadores poseen título como profesionales y como técnicos o tecnológicos con un porcentaje del 50% correspondiente a 3 funcionarios proporcionalmente.

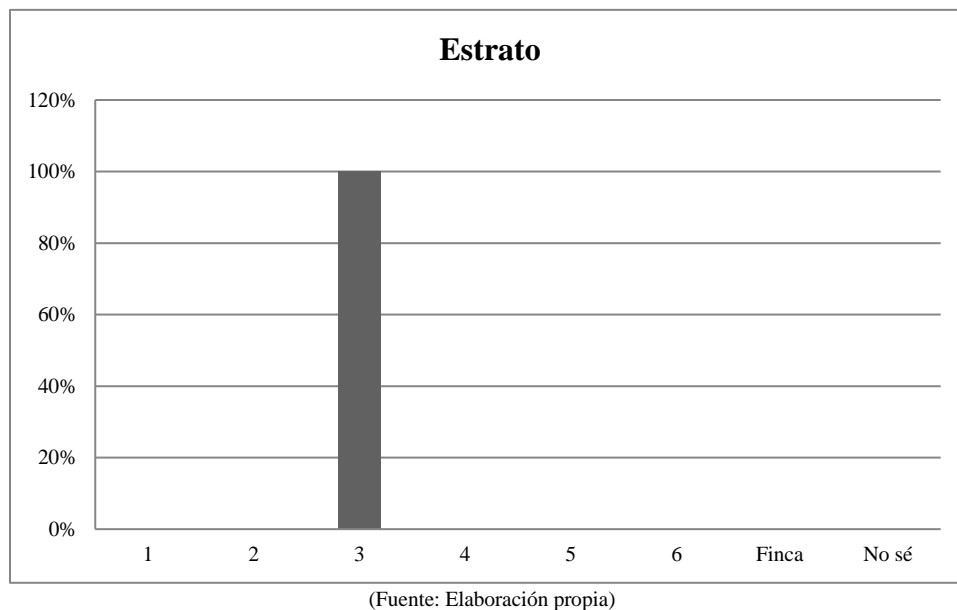
Figura 4. Ocupación o Profesión

Como se puede observar en la figura número 4, la ocupación que predomina dentro de la muestra es la de ingeniero con un porcentaje del 33% correspondiente a 2 colaboradores y continuando con igual porcentaje entre el gerente, administradora, coordinador de compra y contadora con un porcentaje del 16,6% correspondiente a 1 colaborador equitativamente.

Figura 5. Lugar de Residencia Actual

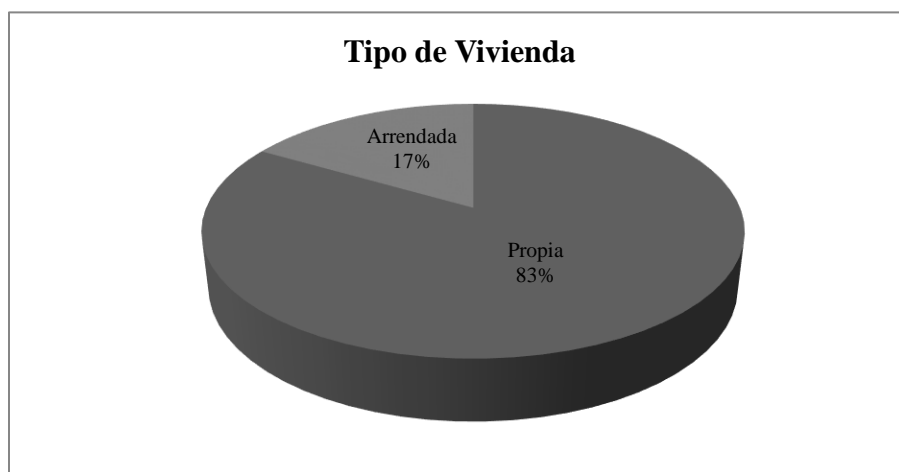
Como se puede observar en la figura número 5, el lugar de Residencia Actual predominante entre los trabajadores corresponde a Bogotá con un porcentaje del 100% que equivalente a 6 trabajadores.

Gráfica 2. Estrato Socioeconómico



Como se puede observar en la gráfica número 2, el estrato predominante entre los funcionarios corresponde al estrato 3 con un porcentaje del 100% que equivalente a 6 funcionarios.

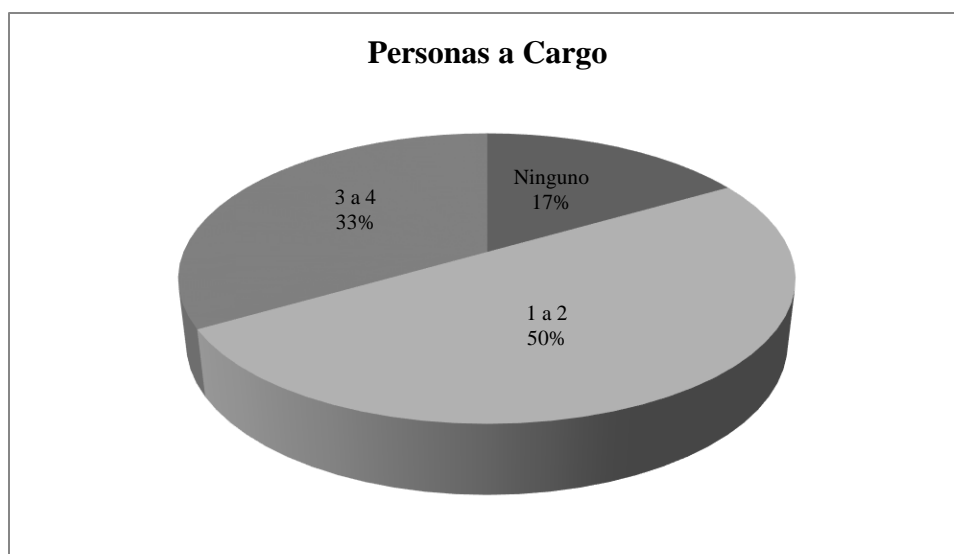
Figura 6. Tipo de Vivienda



(Fuente: Elaboración propia)

Como se puede observar en la figura número 6, se evidencia que la predominancia al tipo de vivienda corresponde a que el personal posee vivienda propia con un porcentaje del 83% correspondiente a 5 colaboradores seguido del personal que vive en arriendo con un porcentaje del 17% correspondiente a 1 colaborador.

Figura 7. Número de Personas a Cargo

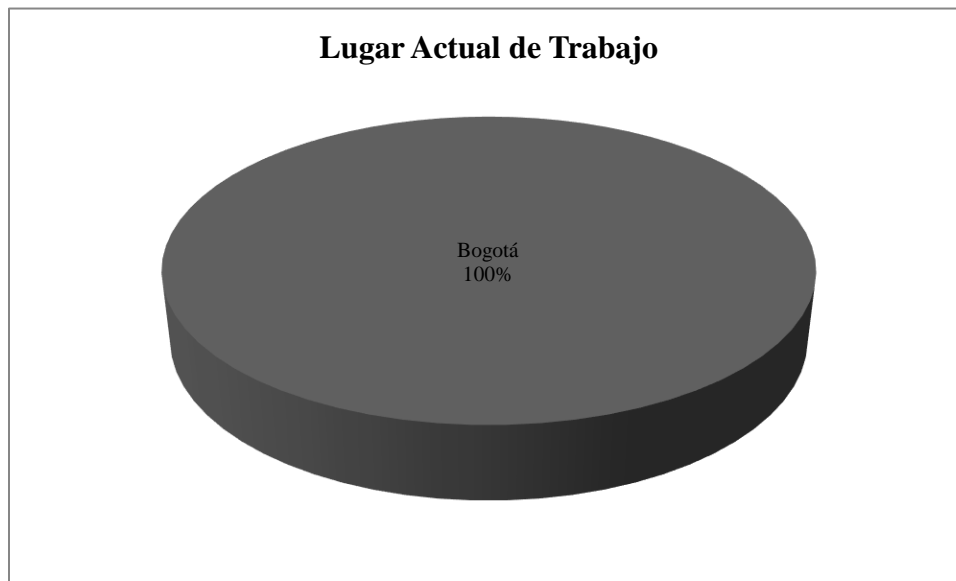


(Fuente: Elaboración propia)

Como se puede observar en la figura número 7, la mayoría de trabajadores manifiestan tener de 1 a 2 personas con un porcentaje del 50% correspondiente a 3 funcionarios seguido con un 33% equivalente a 2 trabajadores quienes indican tener a cargo de 3 a 4 personas. De igual manera se evidencia que un 17% correspondiente a 1 funcionario que no tiene personal a cargo.

8.1.2 Información Ocupacional.

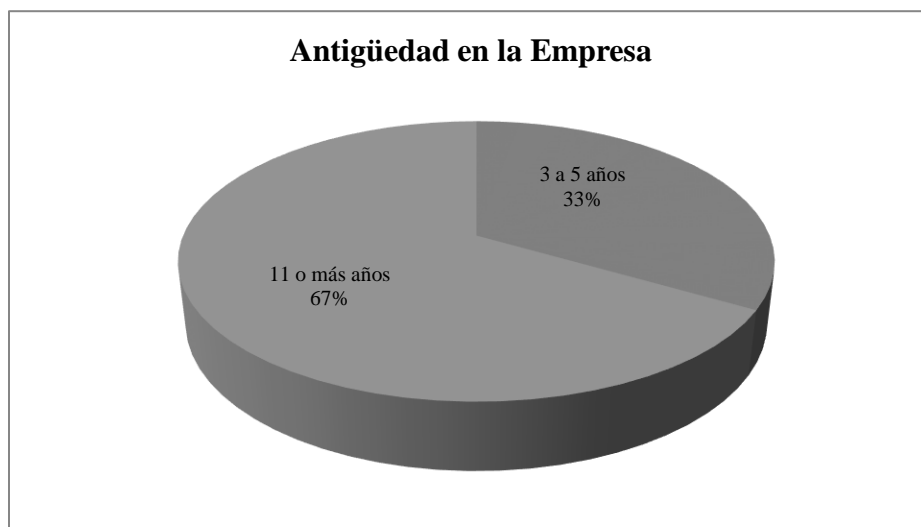
Figura 8. Lugar actual de trabajo



(Fuente: Elaboración propia)

Como se puede observar en la figura número 8, el lugar Actual de Trabajo predominante entre los colaboradores corresponde a Bogotá con un porcentaje del 100% que equivalente a 6 colaboradores.

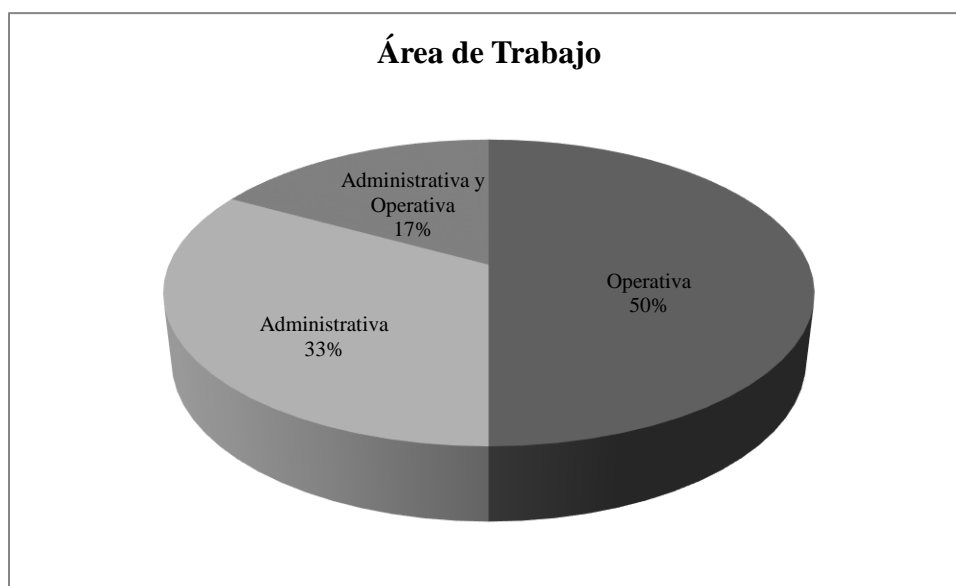
Figura 9. Antigüedad en la Empresa



(Fuente: Elaboración propia)

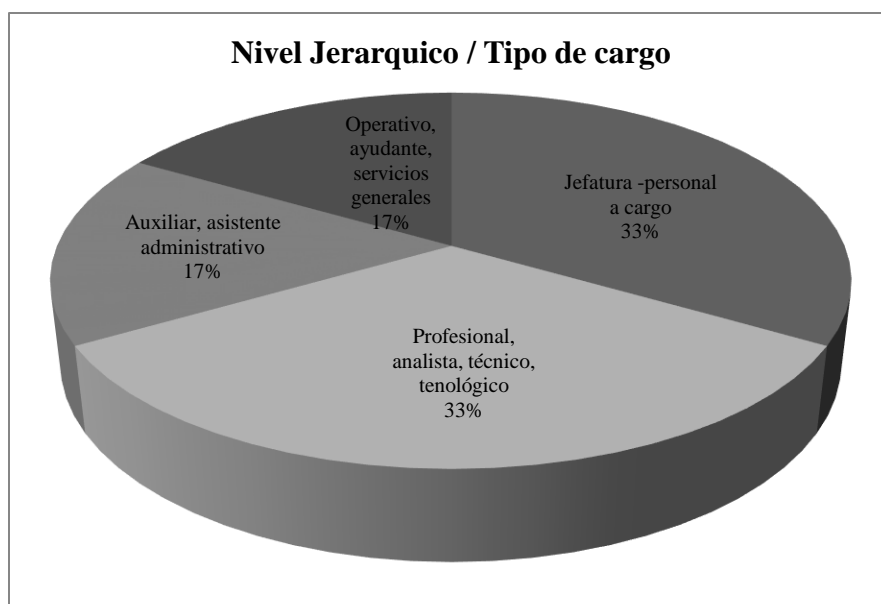
Como se puede observar en la figura número 9, dentro de la muestra de trabajadores el 67% correspondiente a 4 personas cuenta con una antigüedad de 11 años o más dentro de la empresa, seguido con un 33% correspondiente a 2 trabajadores quienes indican tener de labor dentro de la empresa de 3 a 5 años de antigüedad.

Figura 10. Tipo de Cargo



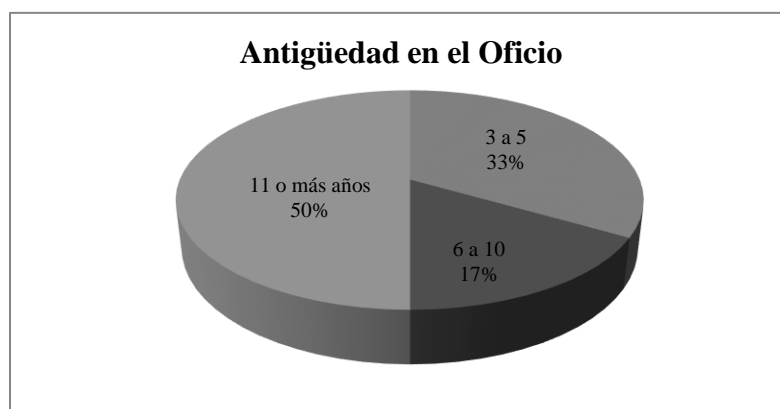
(Fuente: Elaboración propia)

Como se puede observar en la gráfica número 10, el área de trabajo que predomina dentro de la empresa Automatización Integrada SAS es la de operativa con un porcentaje del 50% correspondiente a 3 funcionarios, continuando el área administrativa con un porcentaje del 33% correspondiente a 2 funcionarios y para finalizar con el área administrativa y operativa con un porcentaje del 17% correspondiente a 1 funcionario.

Figura 11. Nombre del Cargo

(Fuente: Elaboración propia)

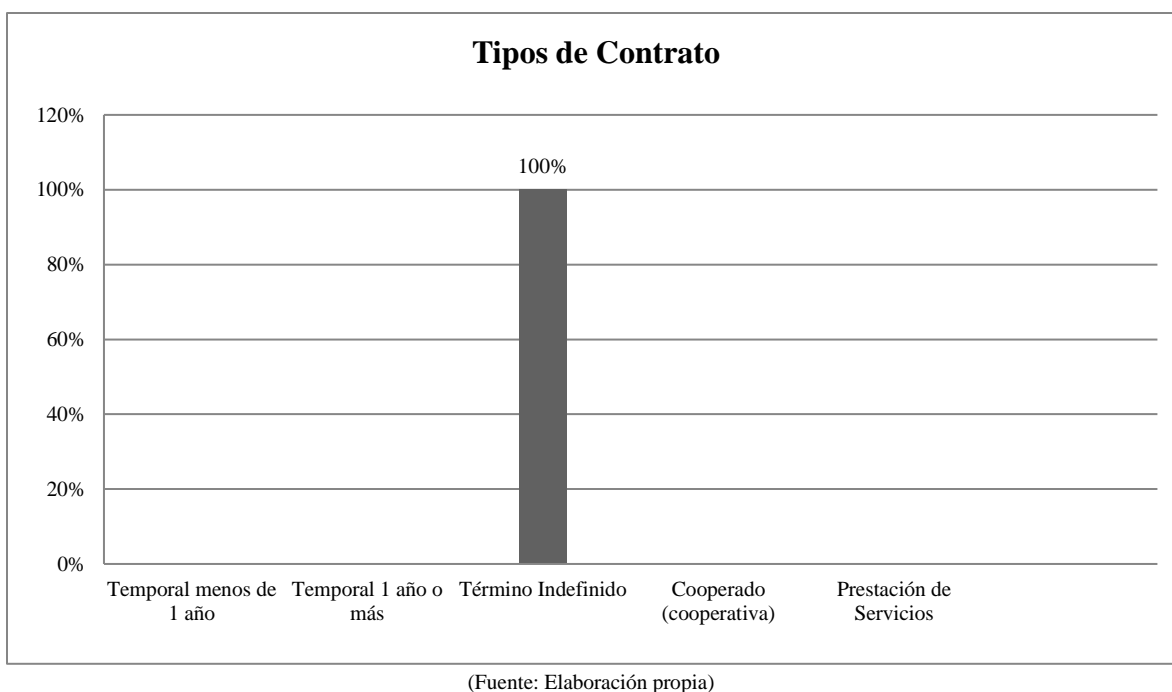
Como se puede observar en la figura número 11, los cargos que predominan dentro de la empresa son el de jefatura y profesional o analistas con un 33% correspondiente a 2 colaboradores respectivamente, seguido en menor porcentaje por el asistente administrativo y contadora con un 17% correspondiente a 1 colaborador correspondientemente.

Figura 12. Antigüedad en el Cargo

(Fuente: Elaboración propia)

Como se puede observar en la figura número 12, la mayoría del personal cuenta con 11 años o más en el cargo evidenciándose con el 50% equivalente a 3 trabajadores, seguido con un 33% correspondiente a 2 trabajadores quienes manifiestan tener de 3 a 5 años de antigüedad en el cargo. Solo un 17% con 1 trabajador que indica tener de 6 a 10 años en el desarrollando el cargo.

Gráfica 3. Tipo de Contrato



Como se puede observar en la gráfica número 3, el tipo de contrato con el que vincula la empresa en su totalidad es a término indefinido con un 100% equivalente a los 6 funcionarios.

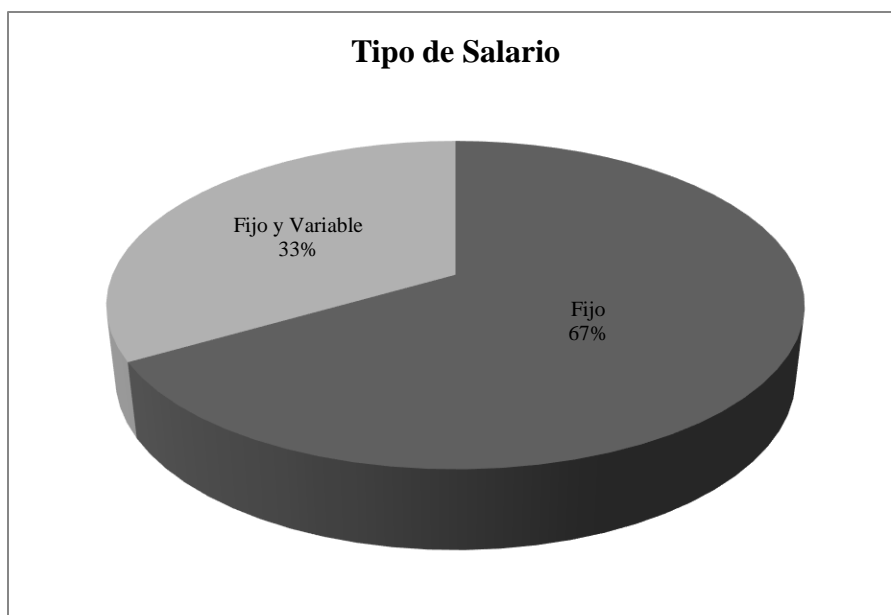
Figura 13. Horas de Trabajo diarias Realizadas



(Fuente: Elaboración propia)

Como se puede observar en la figura número 13, las horas de trabajo diarias realizadas por cada colaborador son 8 horas diarias en su totalidad con un porcentaje del 100% que equivalente a 6 colaboradores.

Figura 14. Tipo de Salario



(Fuente: Elaboración propia)

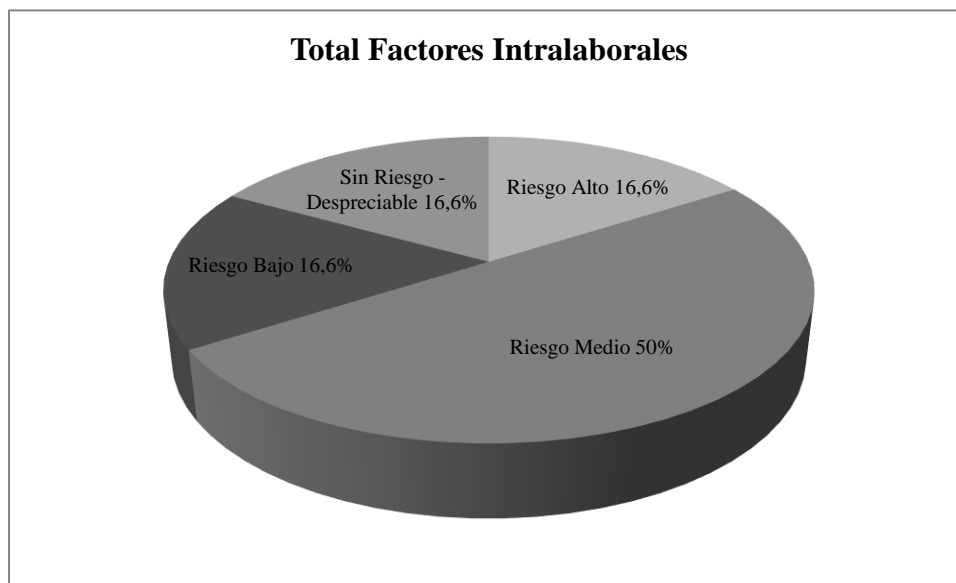
Como se observa en la figura número 14, el salario que predomina en la empresa Automatización Integrada SAS es Fijo con un 66% equivalente a 4 trabajadores, consiguiente se observa el salario fijo y variable con el 33% equivalente a 2 trabajadores.

8.2 INSTRUMENTO 1: BATERÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGO

PSICOSOCIAL TIPO A

8.2.1 Condiciones Intralaborales.

Figura 15. Total, Factores Intralaborales

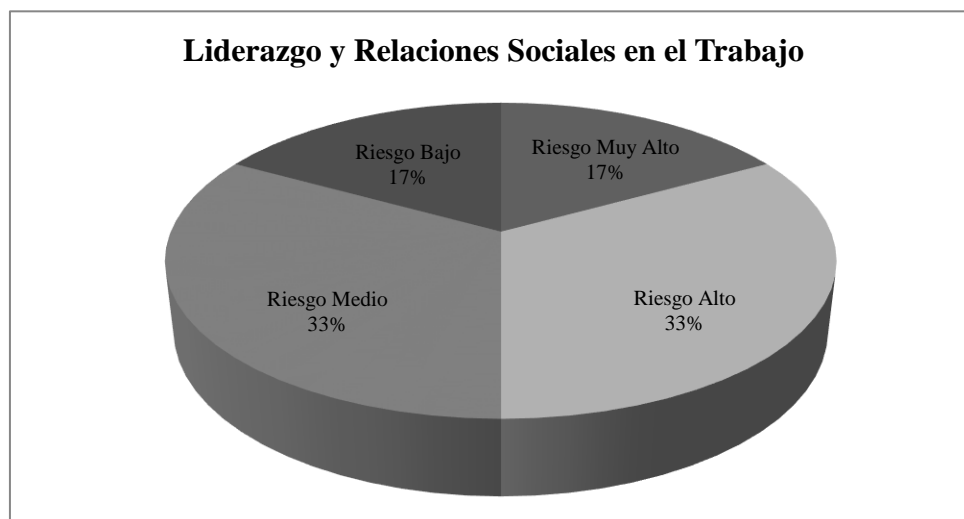


(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 15 se puede observar, en el total de los factores intralaborales la mayoría de los funcionarios se encuentran en un nivel de riesgo medio con un porcentaje del 50%. Por otra parte, con un porcentaje 16,6% se encuentran en riesgo alto, riesgo bajo y sin riesgo o despreciable respectivamente.

Totales de Dominios.

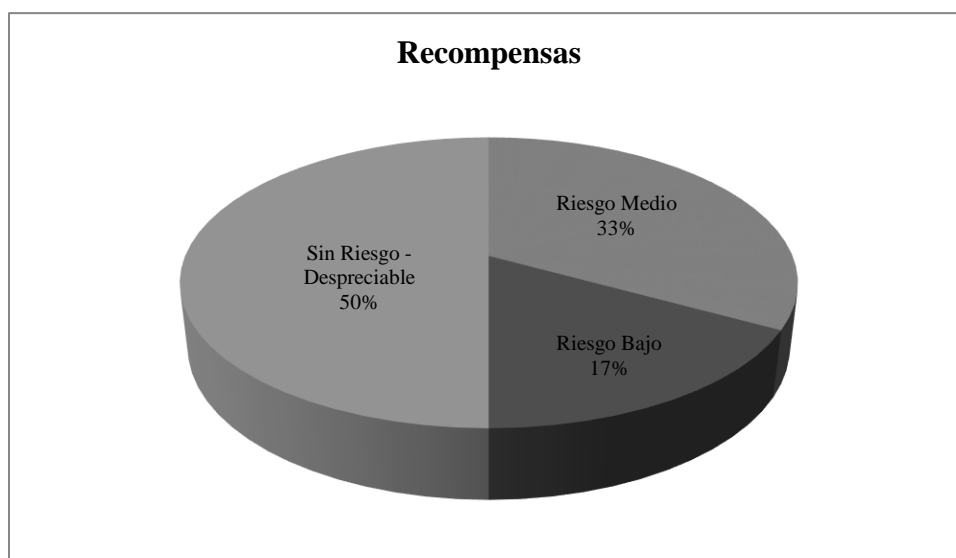
Figura 16. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 16 se puede observar, en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo entre los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo alto y riesgo medio con un porcentaje del 33% proporcionalmente. Además, con un porcentaje 16,6% se encuentran en riesgo muy alto y riesgo bajo equivalentemente.

Figura 17. Recompensas



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 17 se puede observar, en el dominio de recompensas que es su gran mayoría de los trabajadores están sin riesgo o despreciable con un porcentaje del 50%. Por otra parte, con un porcentaje 33% se encuentran en riesgo medio y en menor porcentaje en riesgo bajo con un porcentaje del 17%.

Figura 18. Demandas del Trabajo



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 18 se puede observar, en el dominio sobre demandas del trabajo en un mayor porcentaje de los funcionarios se encuentran en un nivel de riesgo bajo con un porcentaje del 66%. Además, con un porcentaje 17% se encuentran en riesgo alto y sin riesgo o despreciable correspondientemente.

Figura 19. Control Sobre el Trabajo

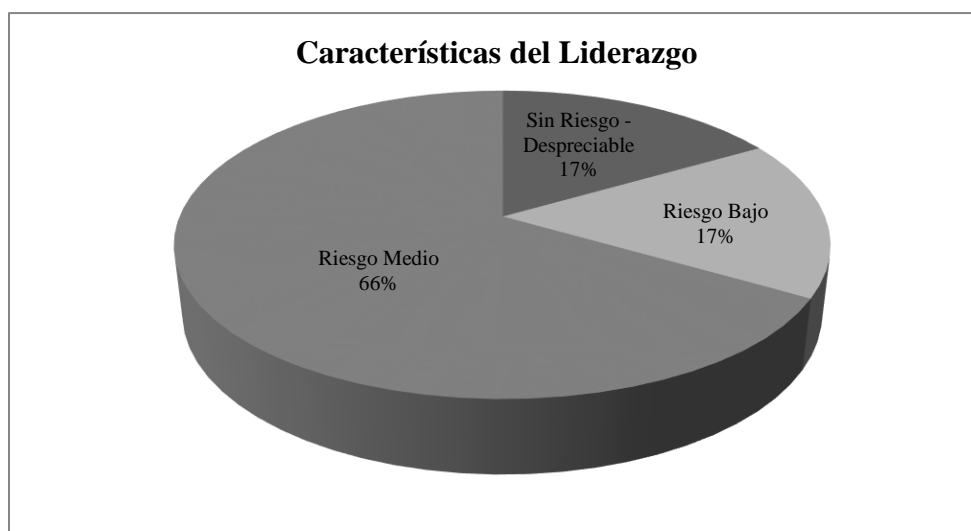


(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 19 se puede observar, en el dominio de control sobre el trabajo en una mayor relación con los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo medio con un porcentaje del 66%. Por otra parte, con un porcentaje 17% se encuentran en riesgo alto y riesgo bajo respectivamente.

Dominio1: Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo.

Figura 20. Dimensión: Características del Liderazgo



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 20 se puede observar, en la dimensión de características del liderazgo en un mayor porcentaje de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio con un porcentaje del 66%. Además, con un porcentaje 17% se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo o despreciable proporcionalmente.

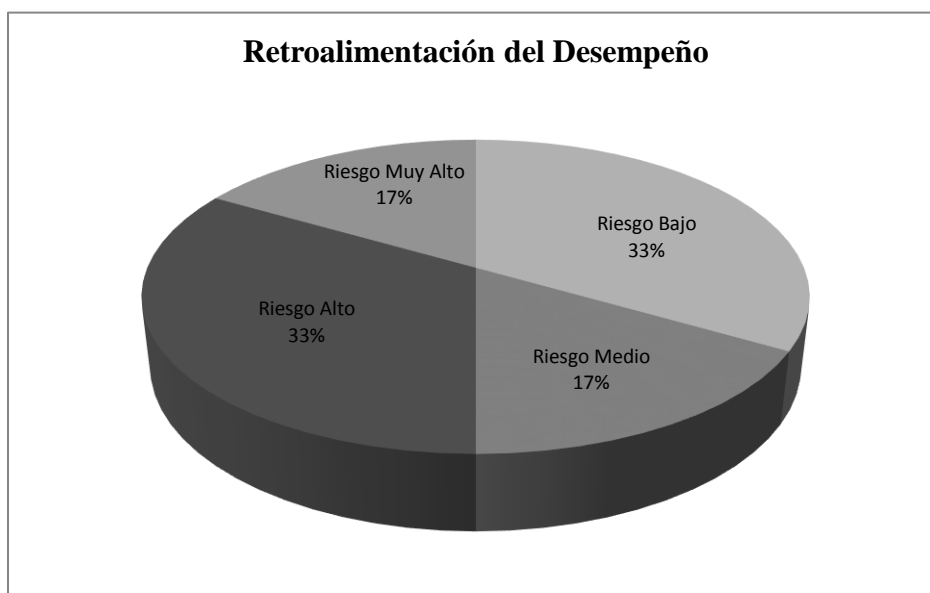
Figura 21. Dimensión: Relaciones Sociales en el Trabajo



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 21 se puede observar, en la dimensión de relaciones sociales en el trabajo en un mayor porcentaje de los funcionarios se encuentran en un nivel de riesgo alto con un porcentaje del 50%. Por otra parte, con un porcentaje 16,6% se encuentran en riesgo medio, riesgo bajo y sin riesgo o despreciable equivalentemente.

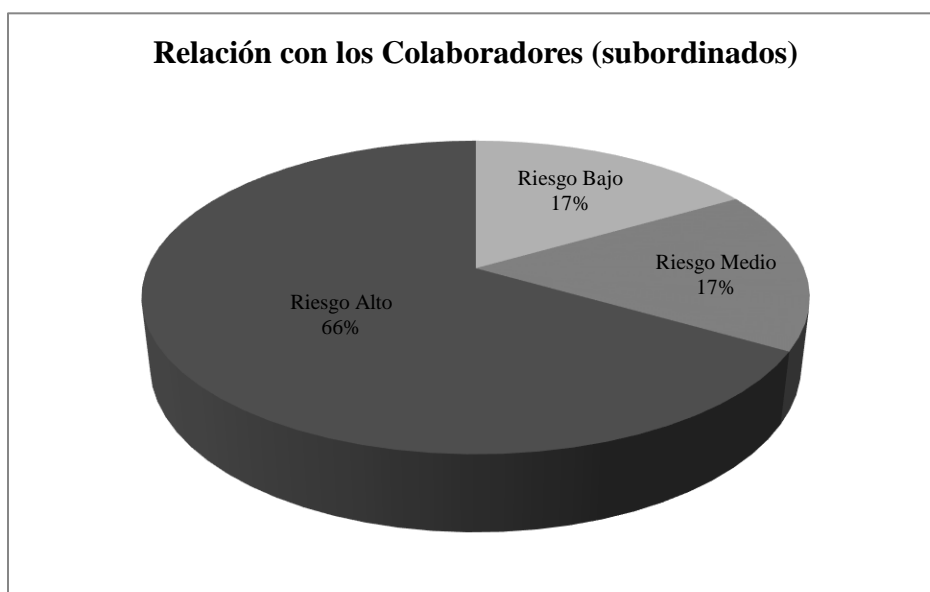
Figura 22. Dimensión: Retroalimentación del Desempeño



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 22 se puede observar, en la dimensión de retroalimentación del desempeño entre los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo alto y riesgo bajo con un porcentaje del 33% correspondientemente. Además, con un porcentaje 17% se encuentran en riesgo muy alto y riesgo medio respectivamente.

Figura 23. Dimensión: Relación con los Colaboradores

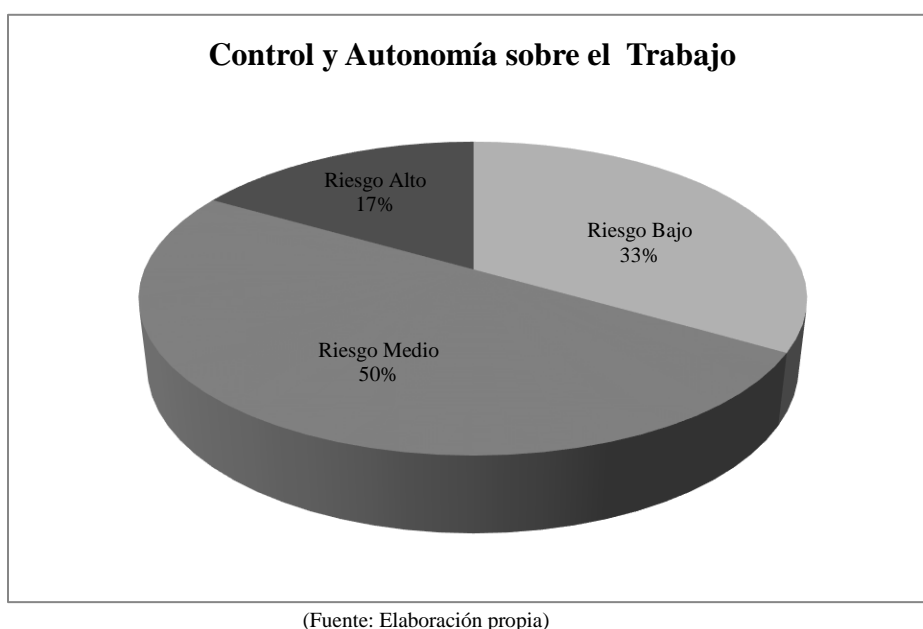


Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 23 se puede observar, en la dimensión de relación con los colaboradores en un mayor porcentaje se encuentran en un nivel de riesgo alto con un porcentaje del 66%. Por otra parte, con un porcentaje 17% se encuentran en riesgo bajo y riesgo medio correspondientemente.

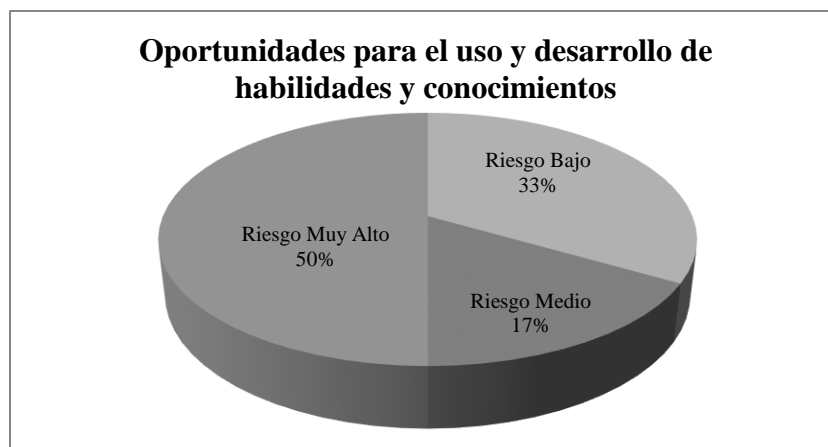
Dominio 2: Control.

Figura 24. Dimensión: Control y Autonomía sobre el Trabajo



En la figura número 24 se puede observar, en la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo en un mayor porcentaje de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio con un porcentaje del 50%. Además, con un porcentaje 33% se encuentran en riesgo bajo y en menor relación en riesgo alto con un porcentaje del 17%.

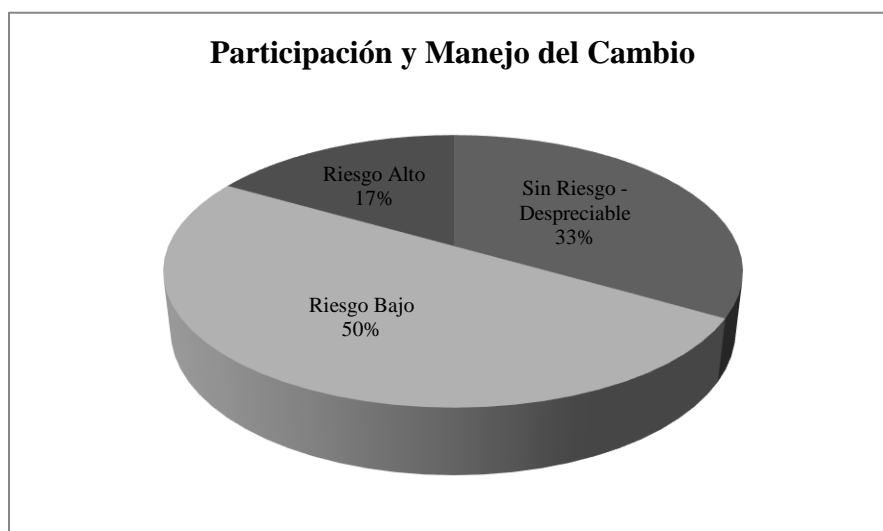
Figura 25. Dimensión: Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Destrezas



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 25 se puede observar, en la dimensión de oportunidades para el uso y desarrollo y uso de habilidades y destrezas en un mayor porcentaje de los funcionarios se encuentran en un nivel de riesgo muy alto con un porcentaje del 50%. Por otra parte, con un porcentaje 33% se encuentran en riesgo bajo y en menor proporción en riesgo medio con un porcentaje del 17%.

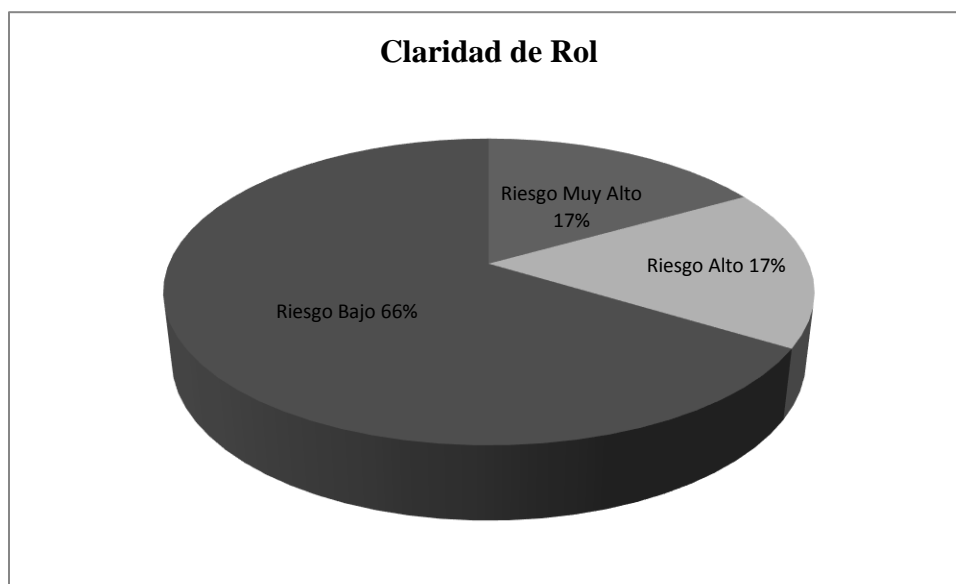
Figura 26. Dimensión: Participación y Manejo del Cambio



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 26 se puede observar, en la dimensión de participación y manejo del cambio en un mayor porcentaje de los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo bajo con un porcentaje del 50%. Además, con un porcentaje 33% se encuentran sin riesgo o despreciable y en menor porcentaje en riesgo medio con un porcentaje del 17%.

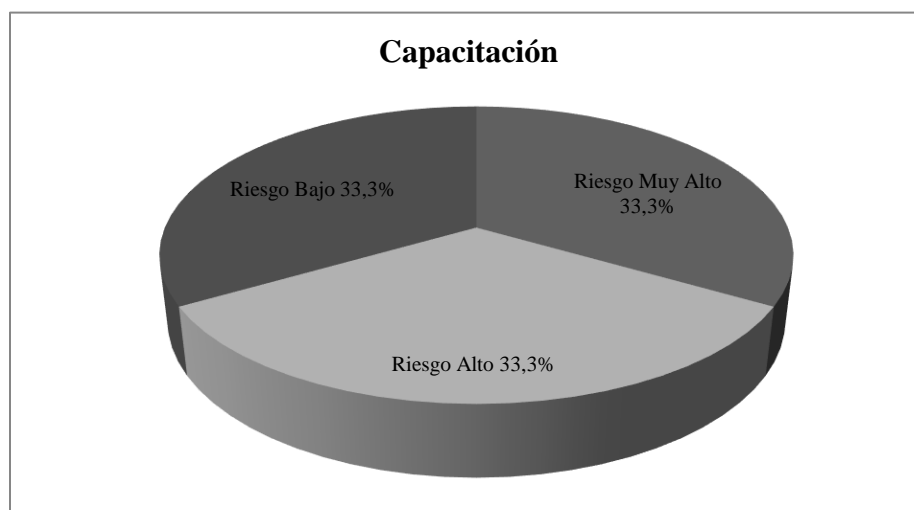
Figura 27. Dimensión: Claridad de Rol



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 27 se puede observar, en la dimensión de claridad de rol en mayor porcentaje de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo bajo con un porcentaje del 66%. Por otra parte, con un porcentaje 17% se encuentran en riesgo muy alto y riesgo alto respectivamente.

Figura 28. Dimensión: Capacitación

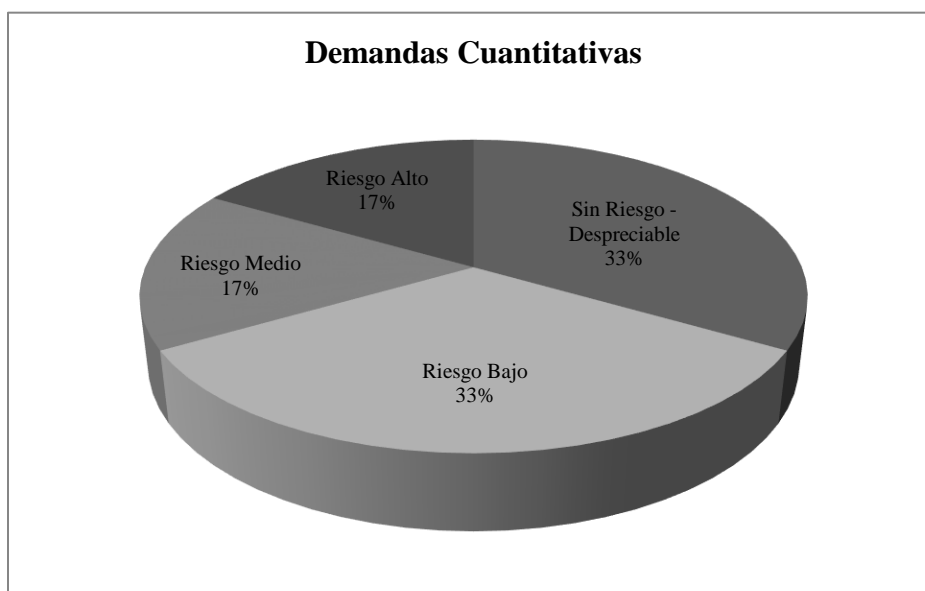


(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 28 se puede observar, en la dimensión de capacitación con igual número porcentaje de los funcionarios se encuentran en nivel de riesgo muy alto, riesgo alto y riesgo bajo con un porcentaje del 33,3% proporcionalmente.

Dominio 3: Demandas del Trabajo.

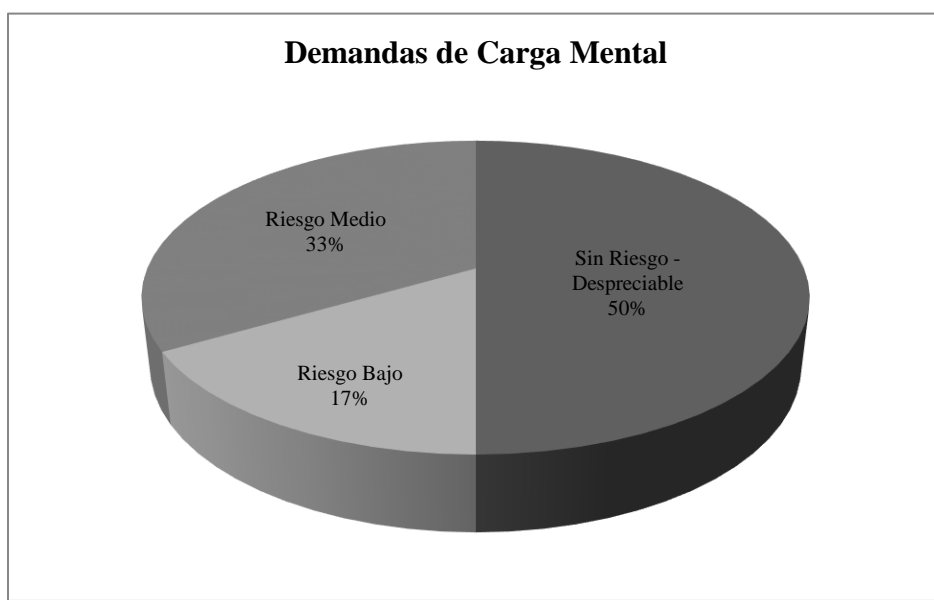
Figura 29. Dimensión: Demandas Cuantitativas



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 29 se puede observar, en la dimensión de demandas cuantitativas entre los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo bajo y sin riesgo o despreciable con un porcentaje del 33% equivalentemente. Además, con un porcentaje 17% se encuentran en riesgo alto y riesgo medio correspondientemente.

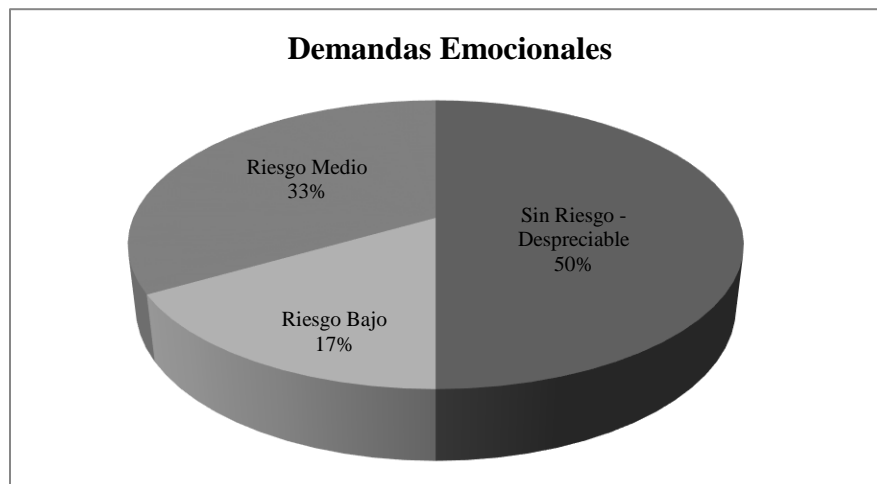
Figura 30. Dimensión: Demandas de Carga Mental



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 30 se puede observar, en la dimensión de demandas de carga mental en un mayor porcentaje de los trabajadores se encuentran sin riesgo o despreciable con un porcentaje del 50%. Por otra parte, con un porcentaje 33% se encuentran en riesgo medio y en menor porcentaje en riesgo bajo con un porcentaje del 17%.

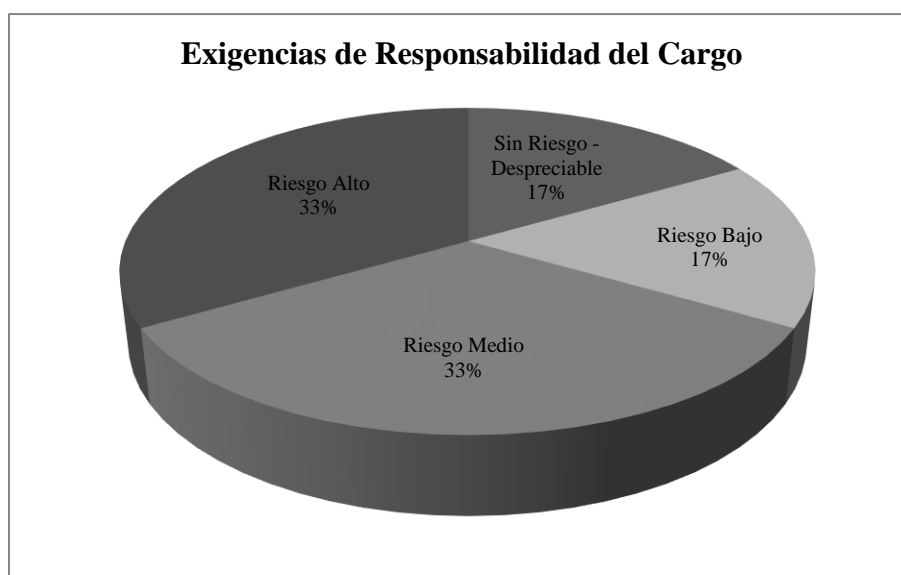
Figura 31. Dimensión: Demandas Emocionales



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 31 se puede observar, en la dimensión de demandas emocionales en un mayor porcentaje de los colaboradores se encuentran sin riesgo o despreciable con un porcentaje del 50%. Además, con un porcentaje 33% se encuentran en riesgo medio y en menor relación está en riesgo bajo con un porcentaje del 17%.

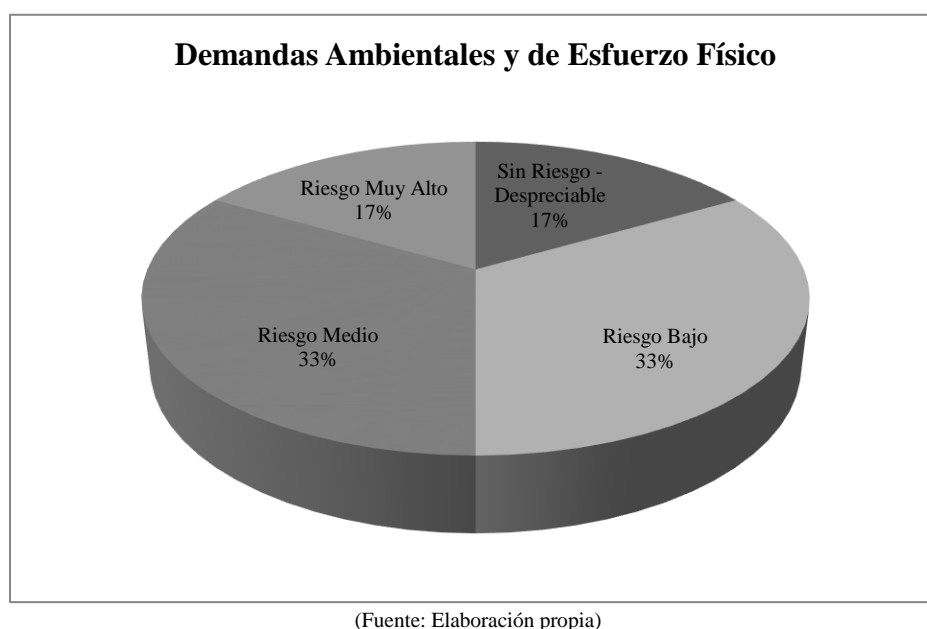
Figura 32. Dimensión: Exigencias de Responsabilidad del Cargo



(Fuente: Elaboración propia)

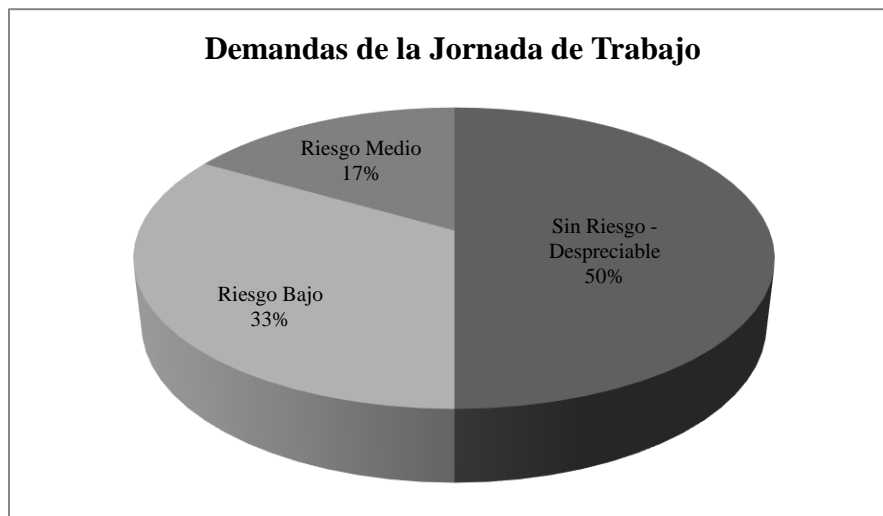
En la figura número 32 se puede observar, en la dimensión de exigencias de responsabilidad del cargo entre los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo alto y riesgo medio con un porcentaje del 33% equivalentemente. Por otra parte, con un porcentaje 17% se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo o despreciable respectivamente.

Figura 33. Dimensión: Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico



En la figura número 33 se puede observar, en la dimensión de demandas ambientales y esfuerzo físico entre los funcionarios se encuentran en un nivel de riesgo medio y riesgo alto con un porcentaje del 33% proporcionalmente. Además, con un porcentaje 17% se encuentran en riesgo muy alto y sin riesgo o despreciable equivalentemente.

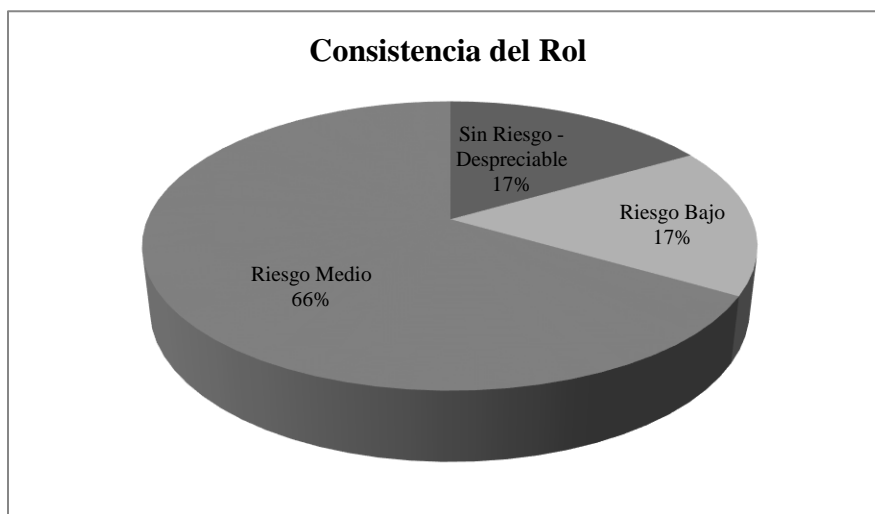
Figura 34. Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 34 se puede observar, en la dimensión de demandas de la jornada de trabajo en un mayor porcentaje de los colaboradores se encuentran sin riesgo o despreciable con un porcentaje del 50%. Por otra parte, con un porcentaje 33% se encuentran en riesgo bajo y en menor porcentaje está en riesgo medio con un porcentaje del 17%.

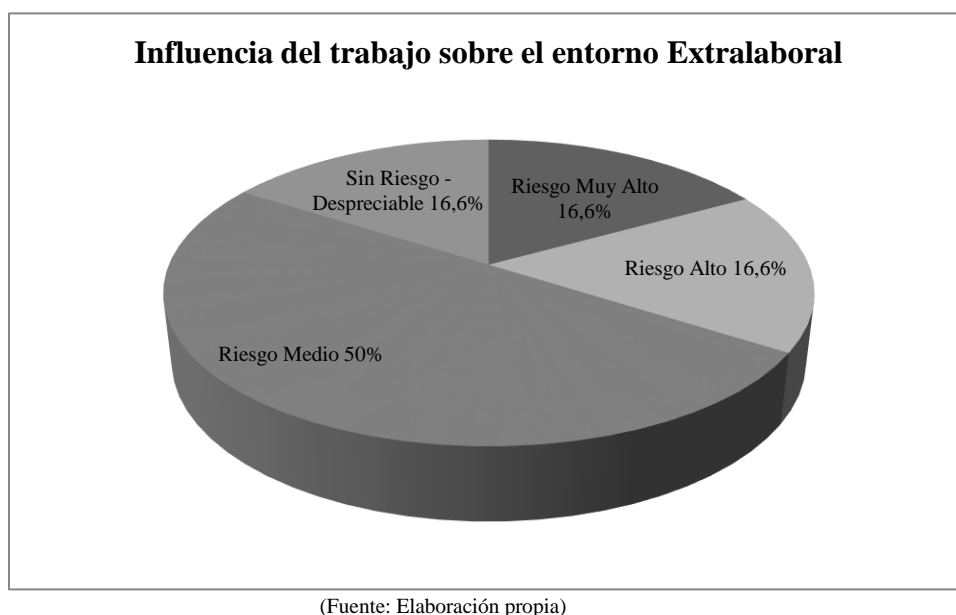
Figura 35. Dimensión: Consistencia del Rol



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 35 se puede observar, en la dimensión de consistencia del rol en un mayor porcentaje de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio con un porcentaje del 66%. Además, con un porcentaje 17% se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo o despreciable correspondientemente.

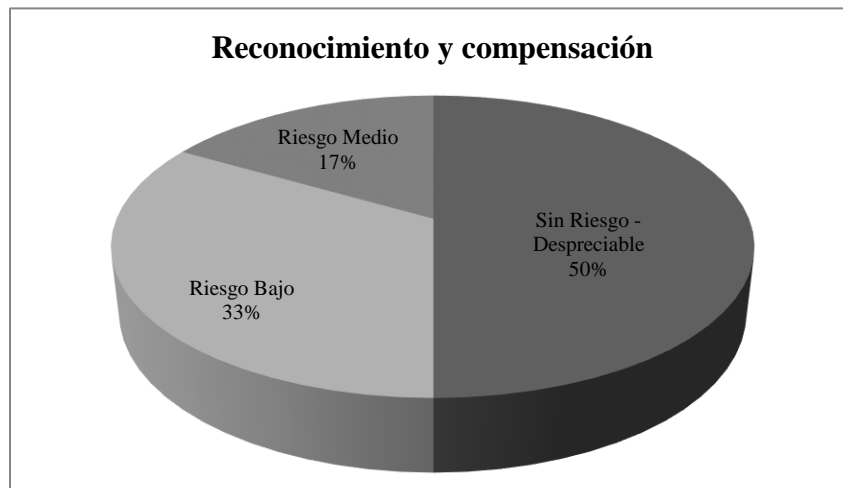
Figura 36. Dimensión: Influencia del Ambiente Laboral sobre el
Extralaboral



En la figura número 36 se puede observar, en la dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral en un mayor porcentaje de los funcionarios se encuentran en un nivel de medio con un porcentaje del 50%. Por otra parte, con un porcentaje 16,6% se encuentran en riesgo muy alto, riesgo alto y sin riesgo o despreciable proporcionalmente.

Dominio 4: Recompensa.

Figura 37. Dimensión: Reconocimiento y Compensación



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 37 se puede observar, en la dimensión de reconocimiento y compensación en un mayor porcentaje de los colaboradores se encuentran sin riesgo o despreciable con un porcentaje del 50%. Además, con un porcentaje 33% se encuentran en riesgo bajo y en menor porcentaje está en riesgo medio con un porcentaje del 17%.

Figura 38. Dimensión: Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza

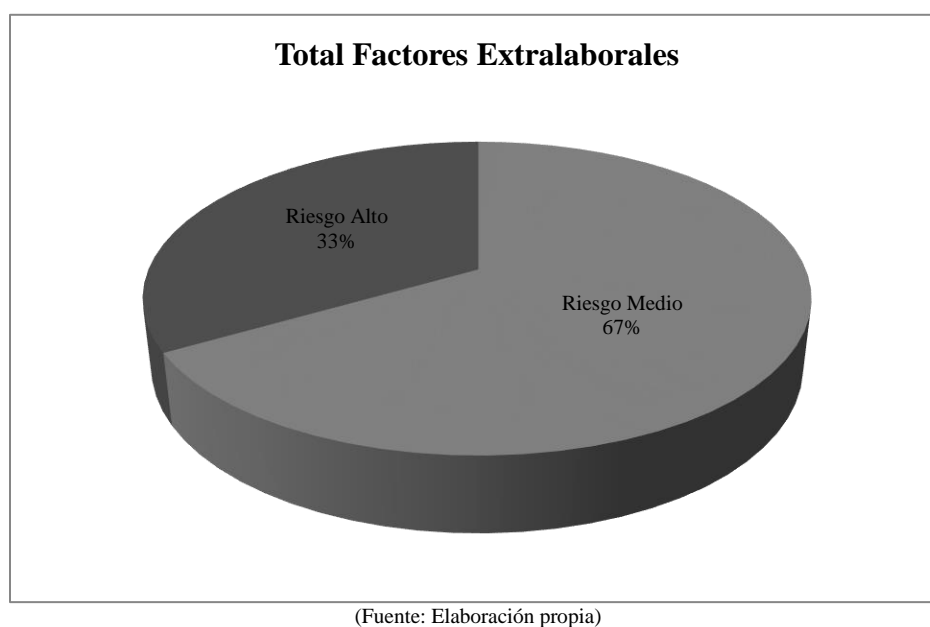


(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 38 se puede observar, en la dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza con igual número porcentaje de los trabajadores se encuentran en nivel de riesgo medio, riesgo bajo y sin riesgo o despreciable con un porcentaje del 33,3% equivalentemente.

8.2.2 Condiciones Extralaborales.

Figura 39. Total, Factores Extralaborales



En la figura número 39 se puede observar, en el total de los factores extralaborales la mayoría de los funcionarios se encuentran en un nivel de riesgo medio con un porcentaje del 67%. Por otra parte, con un porcentaje 33% se encuentran riesgo alto.

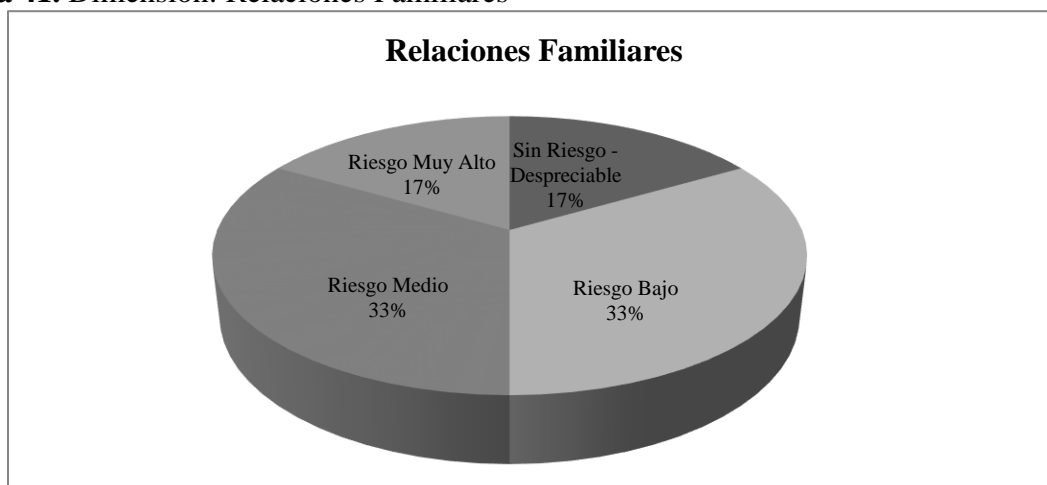
Figura 40. Dimensión: Tiempo Fuera del trabajo



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 40 se puede observar, en la dimensión de tiempo fuera de trabajo entre los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo medio y sin riesgo o despreciable con un porcentaje del 33% correspondientemente. Además, con un porcentaje 17% se encuentran en riesgo alto y riesgo bajo respectivamente.

Figura 41. Dimensión: Relaciones Familiares



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 41 se puede observar, en la dimensión de relaciones familiares entre los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio y riesgo bajo con un porcentaje del 33% proporcionalmente. Por otra parte, con un porcentaje 17% se encuentran en riesgo muy alto

y riesgo bajo equivalentemente.

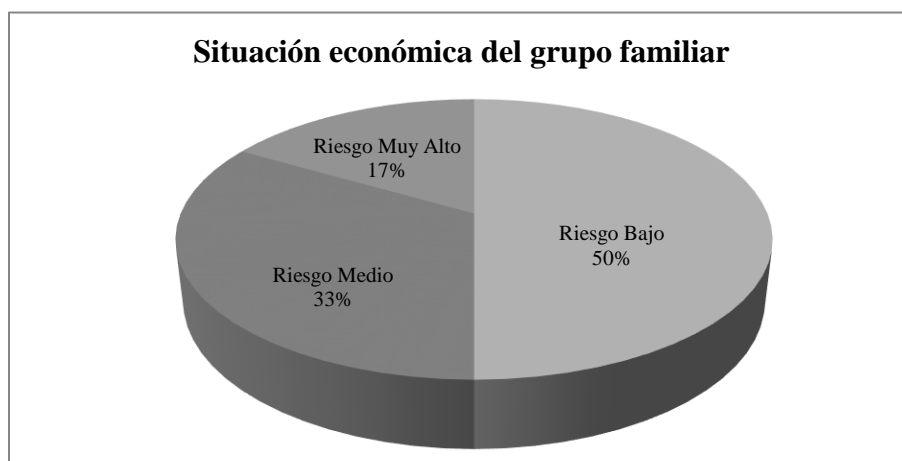
Figura 42. Dimensión: Comunicación y Relaciones Interpersonales



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 42 se puede observar, en la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales en un mayor porcentaje de los funcionarios se encuentran riesgo muy alto con un porcentaje del 50%. Además, con un porcentaje 33% se encuentran en riesgo medio y en menor porcentaje está en riesgo alto con un porcentaje del 17%.

Figura 43. Dimensión: Situación Económica del Grupo Familiar

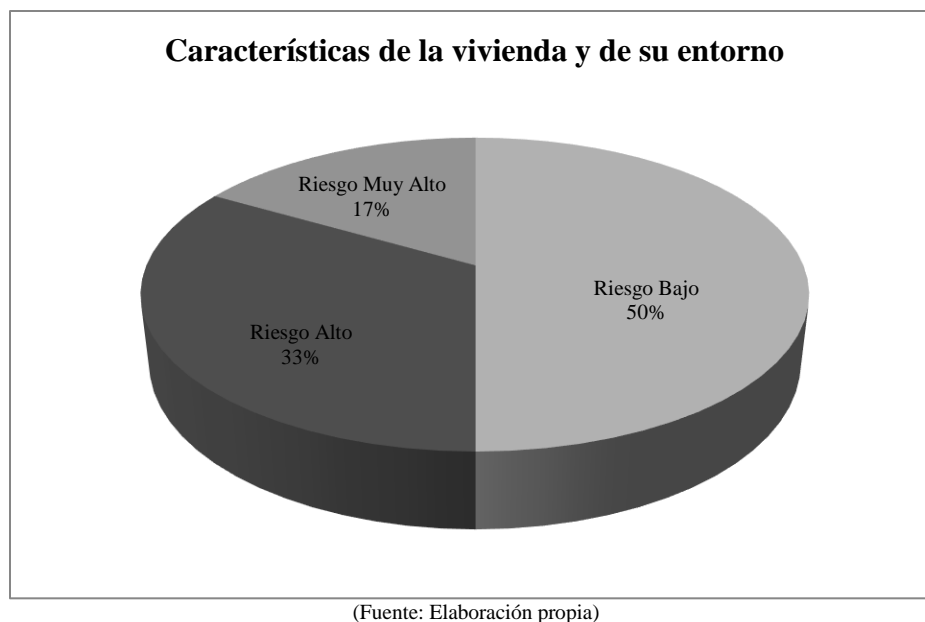


(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 43 se puede observar, en la dimensión de situación económica de grupo familiar en un mayor porcentaje de los colaboradores se encuentran riesgo bajo con un

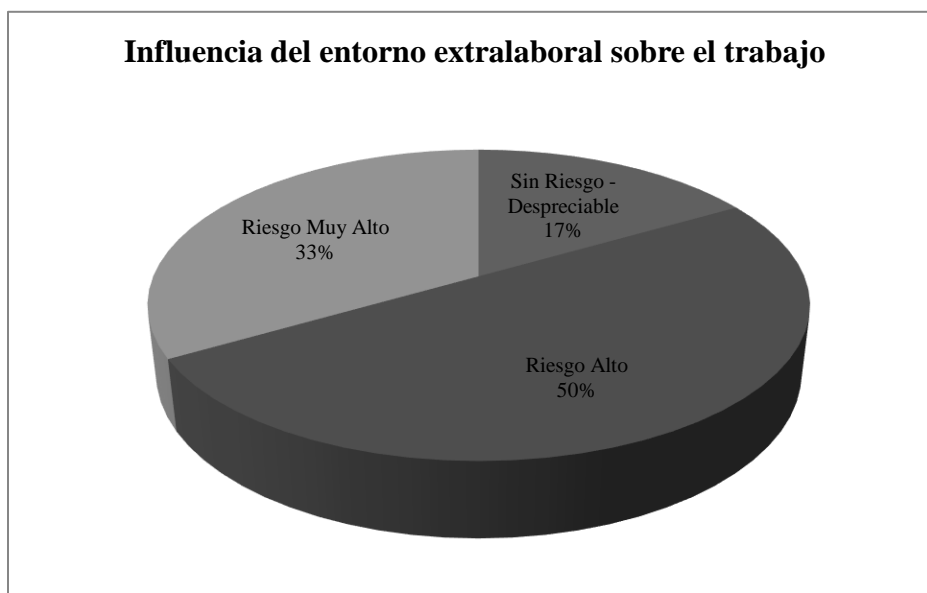
porcentaje del 50%. Por otra parte, con un porcentaje 33% se encuentran en riesgo medio y en menor proporción en riesgo muy alto con un porcentaje del 17%.

Figura 44. Dimensión: Características de la Vivienda y de su Entorno



En la figura número 44 se puede observar, en la dimensión de características de la vivienda y de su entorno en un mayor porcentaje de los trabajadores se encuentran riesgo bajo con un porcentaje del 50%. Además, con un porcentaje 33% se encuentran en riesgo alto y en menor porcentaje está en riesgo muy alto con un porcentaje del 17%.

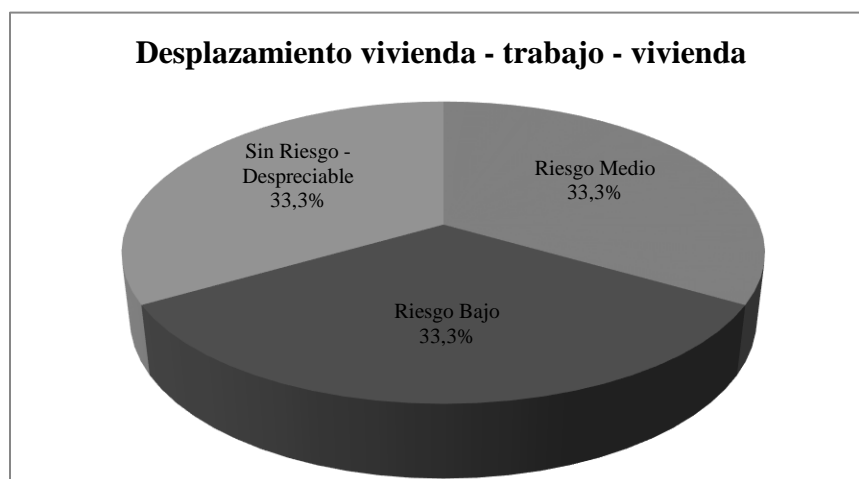
Figura 45. Dimensión: Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 45 se puede observar, en la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo en un mayor porcentaje de los funcionarios se encuentran riesgo alto con un porcentaje del 50%. Por otra parte, con un porcentaje 33% se encuentran en riesgo muy alto y en menor proporción en sin riesgo o despreciable con un porcentaje del 17%.

Figura 46. Dimensión: Desplazamiento vivienda-Trabajo-vivienda



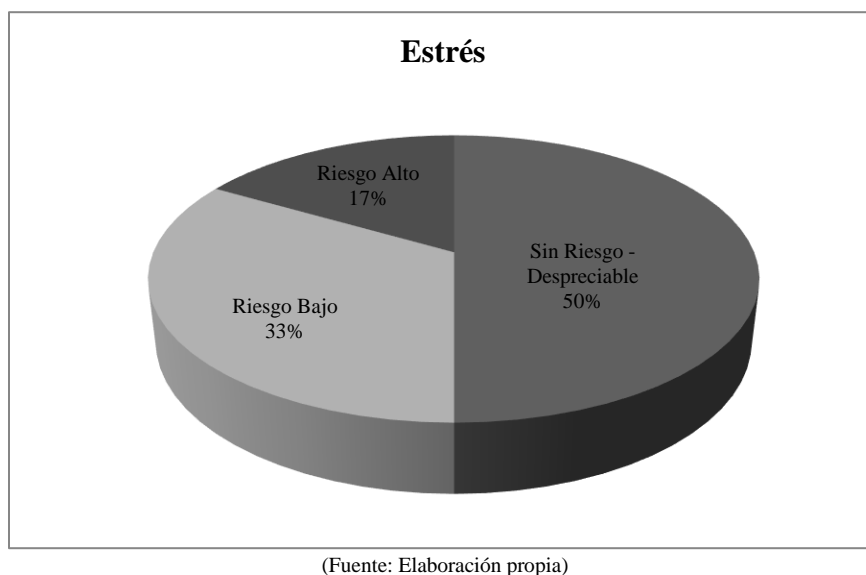
(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 46 se puede observar, en la dimensión de desplazamiento de

vivienda a trabajo y viceversa con igual número porcentaje de los colaboradores se encuentran en nivel de riesgo medio, riesgo bajo y sin riesgo o despreciable con un porcentaje del 33,3% correspondientemente.

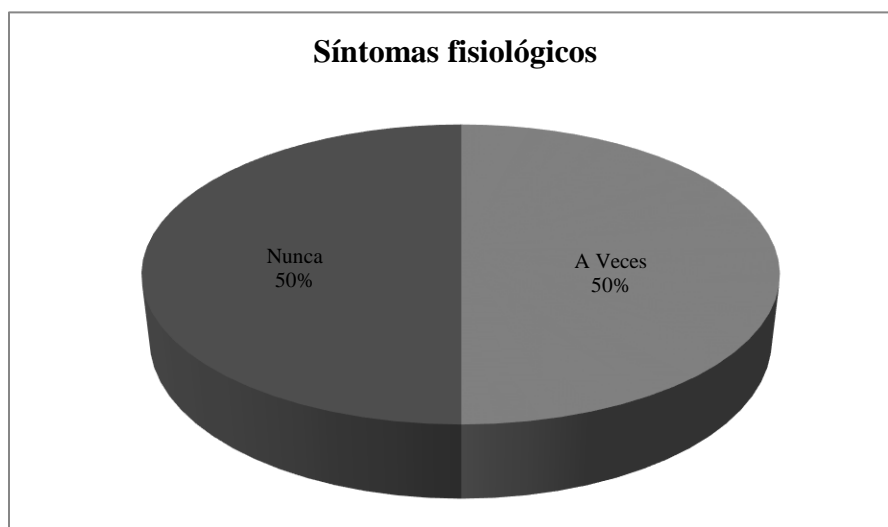
8.2.3 Evaluación del Estrés.

Figura 47. Estrés



En la figura número 47 se puede observar, el total de estrés muestra un mayor porcentaje de los colaboradores se encuentran sin riesgo o despreciable con un porcentaje del 50%. Además, con un porcentaje 33% se encuentran en riesgo bajo y en menor proporción en está en riesgo alto con un porcentaje del 17%.

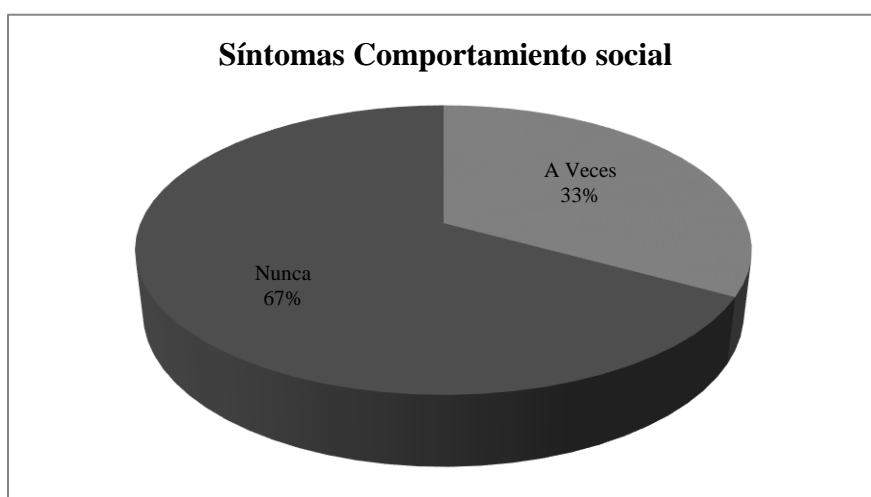
Figura 48. Síntomas Fisiológicos Asociados al Estrés



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 48 se puede observar, los síntomas fisiológicos de los trabajadores de la empresa Automatización Integrada SAS manifestaron haber presentado a veces síntomas fisiológicos o nunca los han presentado con un porcentaje del 50% respectivamente.

Figura 49. Síntomas de Comportamiento Social Asociados al Estrés

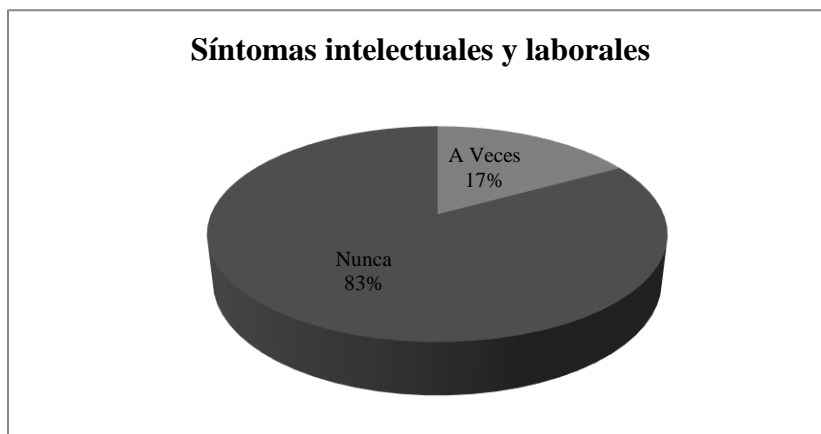


(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 49 se puede observar, los síntomas comportamiento social de los funcionarios manifestaron nunca haber presentado síntomas de comportamiento social con un

porcentaje del 67%. Por otra parte, con un porcentaje 33% a veces los han presentado.

Figura 50. Síntomas Intelectuales y Laborales



(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 50 se puede observar, los síntomas intelectuales y laborales de los colaboradores manifestaron nunca haber presentado síntomas intelectuales y laborales con un porcentaje del 67%. Además, con un porcentaje 33% a veces los han presentado.

Figura 51. Síntomas Psicoemocionales



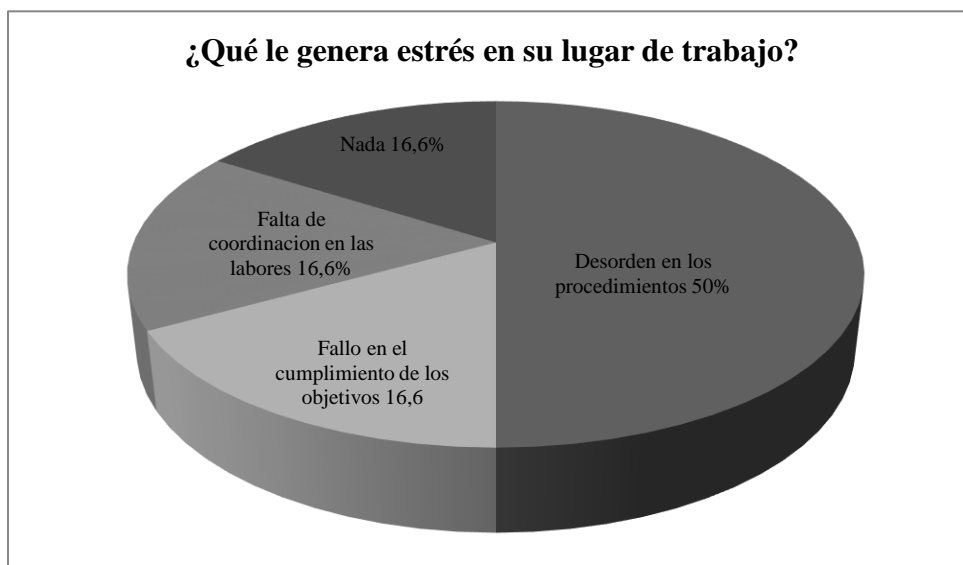
(Fuente: Elaboración propia)

En la figura número 51 se puede observar, los síntomas psicoemocionales de los trabajadores manifestaron nunca haber presentado de este tipo en su totalidad con un porcentaje del 100%.

8.3 INSTRUMENTO 2: ENCUESTA PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS

Se realiza una encuesta semiestructurada compuesta por ocho preguntas a seis colaboradores de todas las áreas de la empresa.

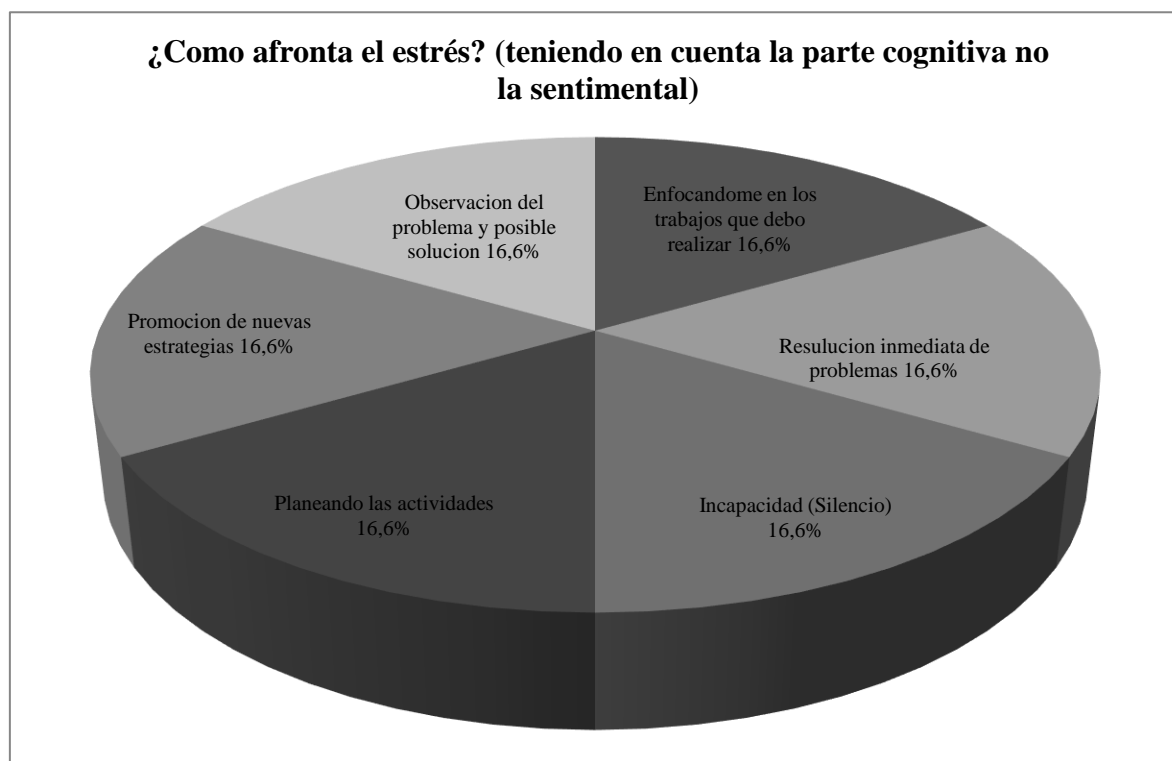
Figura 52. ¿Qué le genera estrés en su lugar de trabajo?



(Fuente: Elaboración propia)

Del 100% de los encuestados en la figura número 52, el 50% afirma que le genera estrés el desorden en los procedimientos, un 16,6% refiere que se altera ante el fallo en el cumplimiento de los objetivos, otro 16,6% manifiesta que es ante la falta de coordinación en las labores y el restante 16,6% niega conductas de estrés en su trabajo.

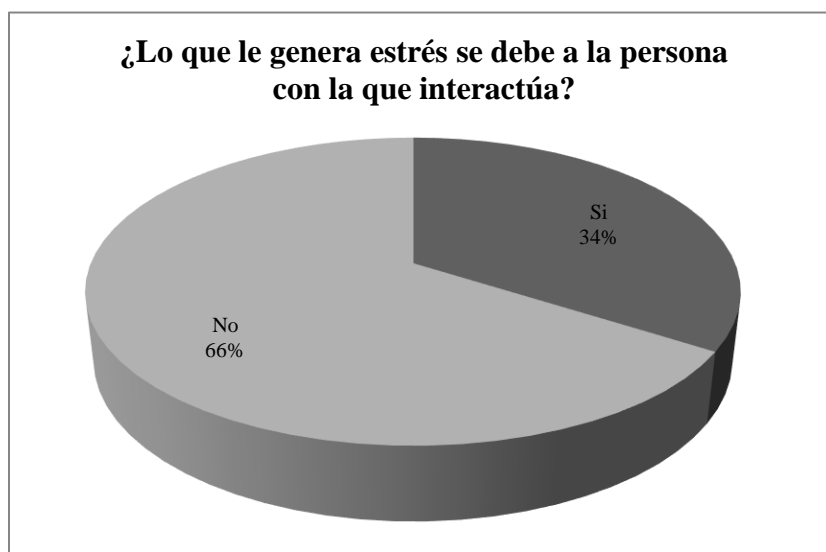
Figura 53. ¿Cómo afronta el estrés? (teniendo en cuenta la parte cognitiva no la sentimental)



(Fuente: Elaboración propia)

Del 100% de la muestra en la figura número 53, cada colaborador tiene respuestas divididas sobre el afrontamiento del estrés, como lo son la promoción de nuevas estrategias, planeando las actividades, observación del problema y posible solución, enfocándose en los trabajos que se debe realizar, resolución inmediata de problemas e incapacidad, cada una equivalente a un 16,6%.

Figura 54. ¿Lo que le genera estrés se debe a la persona con la que interactúa?



(Fuente: Elaboración propia)

Como se observa en la figura número 54, con un 66% refiere que la persona con la que interactúa No le genera estrés mientras que un 34% afirma que Si influye en generarle estrés.

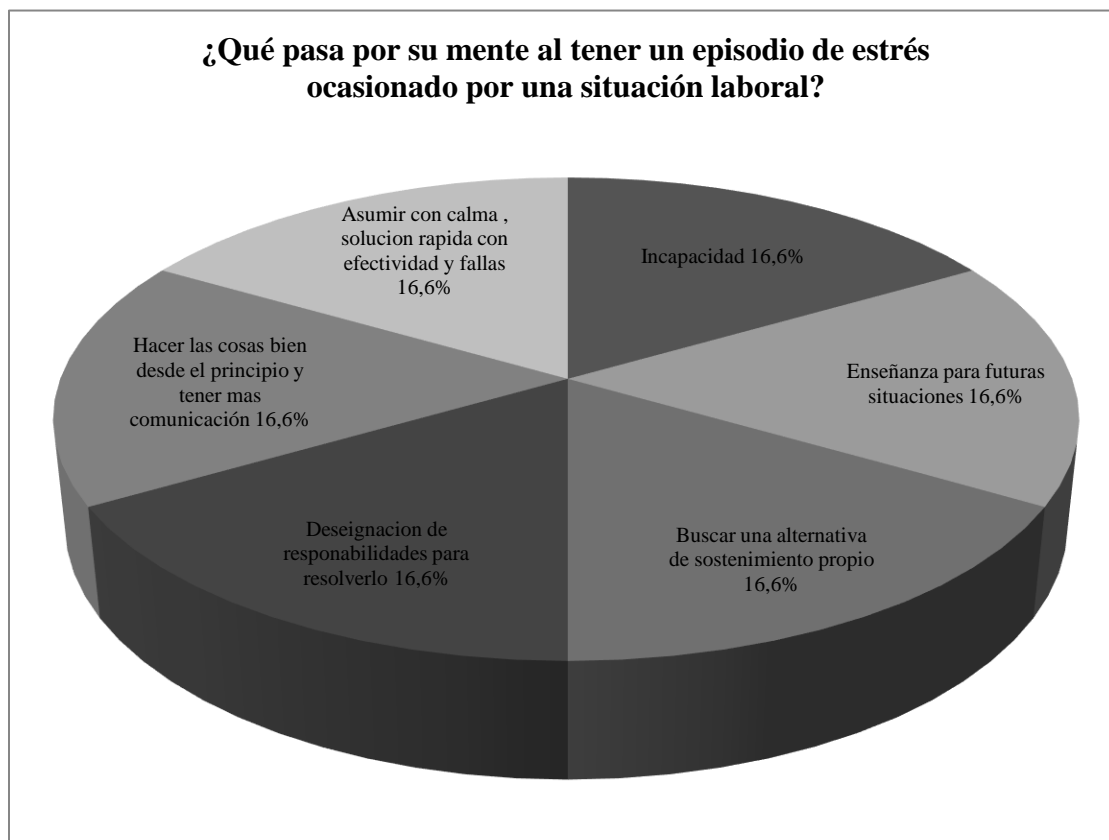
Figura 55. Suponiendo que le ponen una tarea que a usted le genere estrés ¿Cuál de estas posiciones afronta para solventarlo?



(Fuente: Elaboración propia)

El 100% de los encuestados en la figura número 55 refieren colabora para poder afrontar el problema y tener una solución eficaz.

Figura 56. ¿Qué pasa por su mente al tener un episodio de estrés ocasionado por una situación laboral?



(Fuente: Elaboración propia)

Del 100% de la muestra en la figura número 56, cada colaborador tiene respuestas divididas puesto que son pensamientos diferentes ante los episodios de estrés ocasionados por una situación laboral. Se encuentran las siguientes respuestas, hacer las cosas bien desde el principio y tener más comunicación, designación de responsabilidades para resolverlo, buscar una alternativa de sostenimiento propio, enseñanza para futuras situaciones, asumir con calma y rápidamente buscar una solución e incapacidad, cada una equivalente a un 16,6%.

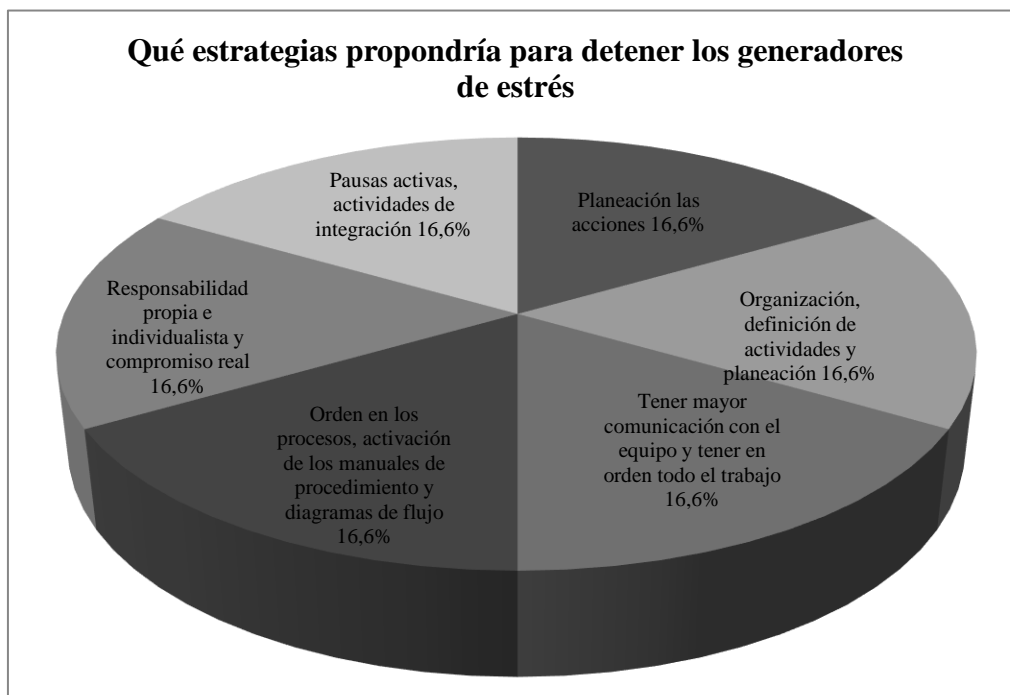
Figura 57. ¿Cuándo tiene una situación de estrés cuales de estas sensaciones siente?



(Fuente: Elaboración propia)

Como se observa en la figura número 57, El 50% de los encuestados responde que hay enojo y desmotivación, otro 16,6% refiere que hay angustia, otro 16,6% enojo y miedo y por último un 16,6% afirma otras sensaciones.

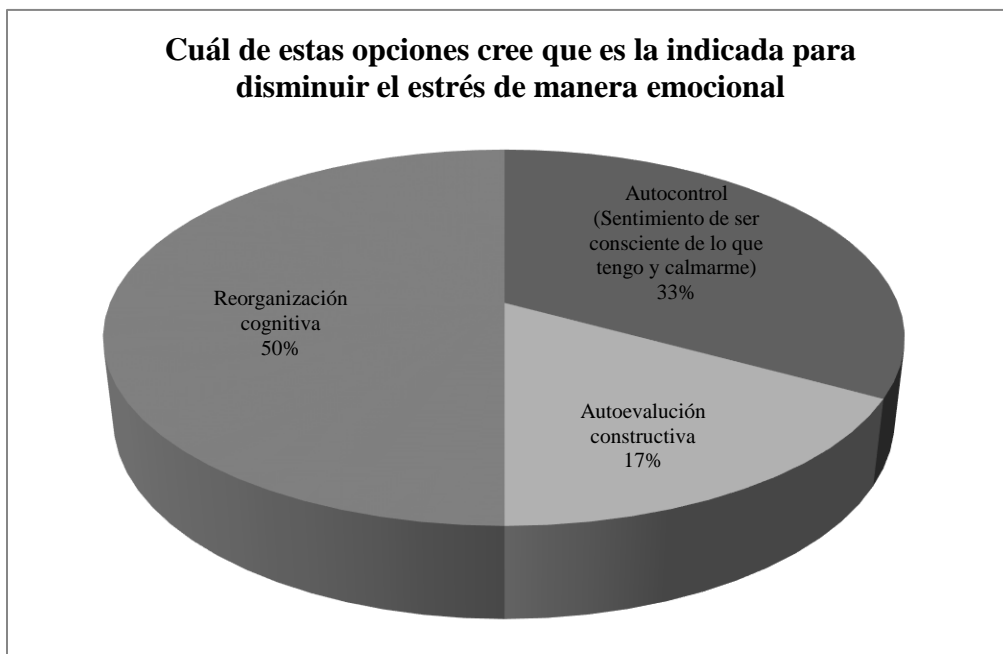
Figura 58. ¿Qué estrategias propondría para detener los generadores de estrés?



(Fuente: Elaboración propia)

Del 100% de la muestra en la figura número 58, cada colaborador tiene respuestas divididas ante la estrategias de detención de los generadores de estrés, éstas son la responsabilidad propia e individualista para un compromiso real, orden en los procesos y activación de los manuales de procedimiento y diagramas de flujo, tener mayor comunicación con el equipo y mayor orden, organización para definición de actividades , planeación de las acciones y pausas activas con actividades de integración, cada una equivalente a un 16,6%.

Figura 59. ¿Cuál de estas opciones cree que es la indicada para disminuir el estrés de manera emocional?



(Fuente: Elaboración propia)

Como se puede observar en la figura número 59, que un 50% de los colaboradores plantea la opción de una reorganización cognitiva, un 34% afirma que es necesario el autocontrol (Sentimiento de ser consciente de lo que tengo y calmarme) y un 16,6% manifiesta que se requiere de una autoevaluación constructiva.

8.4 INSTRUMENTO 3: ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

En este paso, se realizó el contacto con el gerente de la empresa Automatización Integrada S.A.S, el señor Alirio Barrera Dueñas, quien dio el aval para coordinar una cita y participar de la entrevista con todas las medidas de bioseguridad junto a un trabajador sin afectar el desarrollo normal de sus actividades. La entrevista se realizó al gerente con el ánimo de recibir la información pertinente de la organización y posterior a la evaluación brindar recomendaciones que le permita direccionar a todo su grupo de trabajo. Por último, se evalúa en este instrumento a un trabajador como representante del área y segunda fuente.

8.4.1 Gerente.

¿Qué medidas preventivas considera que debe implementar la empresa para reducir los riesgos psicosociales en los trabajadores?

Considera que se deben fortalecer los lazos de comunicación para identificar oportunamente la problemática en cada trabajador, adicional a ello se deben retomar integraciones entre el personal de la empresa claramente con los protocolos de bioseguridad para poder ser una red de apoyo entre todos.

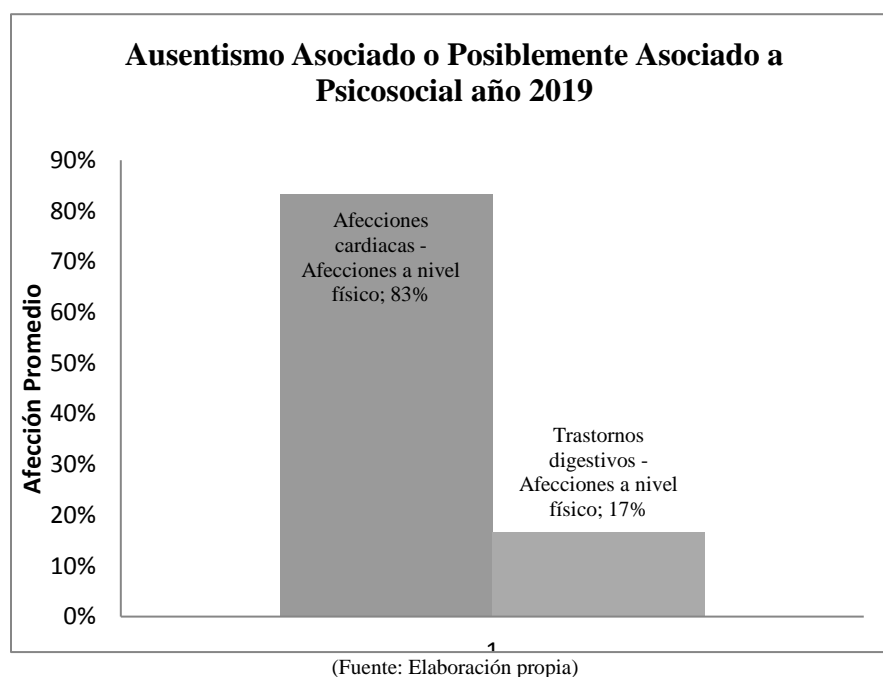
¿Cuáles son los factores protectores con los que cuenta la empresa Automatización Integrada S.A.S para brindar a sus trabajadores?

Bueno, a pesar de ser una empresa pequeña y que tuvo que afrontar el cierre parcial por la emergencia sanitaria, se trató de evitar el cierre total por medio de proveedores que confían en los servicios prestados y de esa manera se pudo preservar a la mitad de los trabajadores y garantizar un salario. Por otra parte, agrega que se les dio garantías a sus trabajadores en el pago de la seguridad social, realizaron un manejo de turnos coherente a lo dispuesto por los entes distritales, la organización y antigüedad que tiene la empresa y por último que están dispuestos a

reinventarse para generar nuevamente empleo y emprender para nuevamente ser una empresa competitiva en el mercado.

¿Cuál fue la mayor justificación en el ausentismo de los trabajadores del año 2019 de la empresa Automatización Integrada S.A.S?

Gráfica 4. Ausentismo Asociado o Posiblemente Asociado a Psicosocial año 2019



De acuerdo a esta pregunta, el gerente presenta documentación en donde la mayor justificación de incapacidad es por causa médica en donde un 83% pertenece a afecciones físicas y cardiacas y, un 17% corresponde a trastornos digestivos, los días totales de las incapacidades de los trabajadores de la empresa *Automatización Integrada S.A.S* fueron de 18 días en el año 2019. La duración más larga de incapacidad es de 15 días y la más corta de tres días.

¿Cuáles son los valores corporativos de la empresa?

Son servicio, honestidad, cumplimiento, confianza, integridad y compromiso.

¿Cómo es el clima organizacional de la compañía?

Como actualmente se cuenta con pocos colaboradores, siento que el ambiente ha sido en ocasiones un poco tenso por las demandas de trabajo, las nuevas responsabilidades designadas, los ajustes de horarios y, por tal razón no se ve esa motivación que se veía antes reflejada en la empresa al igual que la comunicación.

¿La empresa cuenta con diferentes medios de comunicación que sean eficientes y oportunos?

Sí. Se maneja comunicación escrita y electrónica en todo lo referente a memorandos o a cambios que se generen en la empresa. Pocas veces se ha logrado la comunicación verbal por el tema de la alternancia de turnos a lo que considero que puede ser una falla para las relaciones sociales en el grupo.

¿Cuáles son las principales dificultades que se le presentan con sus colaboradores?

En algunas ocasiones es la falta de compromiso y empoderamiento en el área de trabajo afectando significativamente en las actividades de la empresa.

8.4.2 Trabajador Operativo.

¿En su trabajo puede decidir a qué velocidad realiza las actividades?

Depende, porque muchas veces uno hace las labores a su ritmo, pero cuando en gerencia solicitan evaluar trazabilidad a un tiempo determinado, entonces ya se labora a lo dispuesto por la cabeza mayor.

¿Qué cosas nuevas ha aprendido gracias a su trabajo?

Se han adquirido habilidades técnicas en referencia al manejo electrónico porque para saber direccionar un proceso se debe conocer el hacer. También, en estos tiempos de pandemia uno valora mucho más el empleo y las retribuciones, al igual aquí en la empresa se fortalecen

temas como la responsabilidad y la puntualidad y ya para terminar agrega que el aprender el uso de las plataformas de internet han sido de gran ayuda para el desarrollo de su trabajo.

¿Cómo es el clima organizacional de la compañía?

Es muy distante, ahora cada uno llega a su labor y como se tienen más funciones entonces el tiempo tampoco se presta para relacionarse un poco. De la parte administrativa la comunicación es poco fluida entonces hay se presenta como mayor tensión.

¿Cómo se comunica su equipo de trabajo con usted?

Últimamente ha sido por el correo electrónico, WhatsApp o reuniones por zoom, pero casi todo es para informes de gestión. Pocas veces hay comunicación ente compañeros para tocar temas de índole personal.

¿Cómo se entera usted de los cambios que se han presentado en la empresa?

Por medio de comunicación interna o memorandos al correo electrónico.

NOTA. Los anteriores instrumentos se evaluaron con previo consentimiento informado de los colaboradores de acuerdo a la Resolución 2646 de 2008 en donde indica que “la información utilizada para la evaluación de los factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional”.

9. ANALISIS DE RESULTADOS

Los factores de riesgo psicosocial, se encuentran presentes en diferentes condiciones que pueden representar un beneficio para la salud mental del trabajador aumentando su grado de bienestar o influir de forma negativa generando respuestas poco deseadas para la organización y para su desarrollo como ser humano.

De acuerdo a los resultados obtenidos por medio de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, 2010) a los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S, se evidencia que se presentan dimensiones alteradas en cuanto a condiciones intralaborales como extralaborales encontrándose en un riesgo Medio para el total de los dos factores que afectan a un 50% de la población y que se reflejan en las labores cotidianas dentro de la organización, disminuyendo el buen desempeño, bajo compromiso ante sus actividades delegadas, pobre autosuperación y relaciones sociales cada vez más tensas que se incrementan por los pocos lazos de comunicación afectando notoriamente el clima organizacional.

En cuanto a los factores psicosociales intralaborales de los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S, se determina que se encuentran en un riesgo Medio con un equivalente al 50% de la población en donde los dominios de demandas del trabajo y recompensa se encuentran en riesgo bajo (66%) y sin riesgo/ despreciable (50%) respectivamente. Aunque estos dos dominios se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo para la organización, se debe hacer especial atención e intervención al dominio de Demandas del trabajo en la dimensión exigencias de responsabilidad del cargo por contar con un 33% considerado

riesgo Alto debido a que por contar con poco personal por la emergencia sanitaria, las obligaciones aumentaron para el trabajador y las condiciones de diversos factores exigen que se trabaje en momentos que son designados para otras labores.

En relación a lo anterior, el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, tiene un riesgo medio 33% y un riesgo Alto 33%, lo que se refleja en tres dimensiones de riesgo alto: Relaciones sociales en el trabajo , retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores, todo ello asociado a que existe dificultad para comunicarse y relacionarse de manera eficiente con su grupo de trabajo, hay poco apoyo social cuando se presentan dificultades laborales , no se está realizando una efectiva retroalimentación del desempeño al equipo de tal forma que no hay estrategias de mantenimiento o mejora y debido a las responsabilidades laborales y horarios en alternancia, el contacto para establecer comunicación con otros colaboradores es muy poco existiendo poco grado de integración con el equipo. Es importante aclarar que la dimensión de características de liderazgo se encuentra en un riesgo medio (66%) pero que se considera necesaria intervenir ya que es precisamente el líder quien debe orientar a la mejora a sus colaboradores y ser una guía permanente de comunicación y motivación, de lo contrario puede pasar a un riesgo Alto y con ello a colocar en mayor disposición a los colaboradores de abandonar a la organización o de no cumplir con los compromisos propuestos por la empresa.

El segundo dominio intralaboral afectado es el de Control representado en un 66%. En sus dimensiones, el de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos se evidencia que se encuentra en un riesgo muy alto con un 50%, en donde el volumen de carga laboral no permite al trabajador desarrollar nuevos conocimientos o habilidades y en otros casos les fue asignada alguna actividad sin contar con el conocimiento previo para su desarrollo, es por

esto que, la siguiente dimensión de control y autonomía sobre el trabajo se posiciona en un riesgo medio (50%) ya que tiene mucha relación con la anterior por las nuevas responsabilidades asignadas pero poco poder de decisión sobre la cantidad, el orden y el ritmo de su labor. La siguiente dimensión de capacitación cuenta con un riesgo alto (33%) y muy alto (33%) pues es claro que, al adquirir nuevas funciones en el desarrollo de su tarea, el trabajador debe contar con un entrenamiento para fortalecer sus conocimientos y habilidades, hecho que al parecer fue inexistente para el desempeño efectivo del trabajo asignado.

Por otra parte, los factores psicosociales extralaborales evidenciados en los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S, determinan que se encuentran en un riesgo Medio con un equivalente al 67% de la población. Se evidencia en los trabajadores que muchas de sus dimensiones se encuentran en bajo riesgo o sin riesgo, lo que connota a que pueden ser menos propensos a sufrir niveles de estrés, y teniendo en cuenta los resultados, indican que tienen tiempo y disposición para compartir con sus familias y amigos, y a su vez hay mayor interacción personal y familiar, al igual que su situación económica puesto que la empresa ha sido muy cumplida con el tema de pagos de nómina, viven cerca de su lugar de trabajo lo que implica menos exposición en transporte público y las condiciones de vivienda son adecuadas para tener una mejor calidad de vida. Sin embargo, se aprecia que la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales se encuentra en un riesgo Muy alto (50%) ya que la relación con su entorno social es conflictiva y es pobre el apoyo social que recibe por parte de sus allegados. La segunda dimensión afectada es la de influencia del entorno extralaboral en el trabajo representando un riesgo Alto (50%) ya que los funcionarios ante las circunstancias en las que se encuentra el mundo generan miedos e incertidumbres, existiendo una preocupación tanto familiar como personal y alterando su bienestar y rendimiento en las labores asociadas al trabajo.

El resultado en el cuestionario de estrés arroja un resultado Sin riesgo (50%), indicando que el estrés no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S. Por esta razón, no se amerita desarrollar actividades de intervención específicas, pero si acciones enfocadas a promoción de la salud y prevención de la enfermedad a los sectores administrativos y operativos para no desmejorar sus condiciones de salud mental. Los anteriores datos se complementan con la Encuesta realizada para la evaluación del estrés a los seis integrantes de la organización que reafirma que los trabajadores utilizan estrategias para afrontar de manera asertiva una situación y no afectar sus emociones evidenciando nuevamente un bajo riesgo de padecer esta condición en la empresa.

Por último, se realiza una entrevista semiestructurada a dos colaboradores de diferentes áreas en donde desde la dirección el gerente refiere que " a pesar de ser una empresa pequeña que tuvo que afrontar el cierre parcial por la emergencia sanitaria, se trató de evitar el cierre total por medio de proveedores que confiaron en nuestros servicios prestados y de esa manera se pudo preservar a la mitad de los trabajadores y garantizar un salario. También se les dio garantías a sus trabajadores en el pago de la seguridad social, y se organizó un horario de turnos flexibles de acuerdo a lo estipulado por la alcaldía y al protocolo de bioseguridad. También somos una empresa familiar que lleva muchos años en el mercado y eso nos permite tener reconocimiento para organizar nuevamente la reactivación de la empresa". Lo anterior naturalmente afirma que la empresa tiene factores protectores que aumentan la probabilidad de que los trabajadores desarrollen conductas que favorezcan un entorno saludable y por tal razón disminuyan los riesgos evidenciados por medio de estrategias de intervención que encaminen a un clima organizacional saludable y al goce de una buena salud, cabe mencionar que la empresa tiene como valores el servicio, honestidad, cumplimiento, confianza, integridad y compromiso.

Se puede afirmar que la empresa está en un nivel óptimo para intervenir de acuerdo a un programa de prevención de riesgos psicosociales ya que hasta el momento no ha tenido consecuencias de gravedad, pues el mayor índice de justificación de ausentismo en el año 2019 se asocia a causa médica con incapacidad por afección cardíaca; momento oportuno para ejecutar un plan de acción en pro de la mejora de la salud mental de los colaboradores de Automatización Integrada S.A.S.

El diagnóstico del riesgo psicosocial de la organización está enfocado a un bajo liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el control en cuanto a condiciones intralaborales, y a nivel extralaboral se diagnostica una falla en el manejo de la comunicación, relaciones interpersonales y la influencia del entorno sobre el trabajo.

De acuerdo a este análisis las medidas preventivas que debe implementar la empresa para reducir los riesgos psicosociales en los trabajadores deben ser enmarcadas bajo el modelo de participación y manejo del cambio dónde los trabajadores también aporten su visión personal de las acciones que deben ser tomadas en cuenta. Se deben fortalecer los lazos de comunicación para identificar oportunamente la problemática en cada trabajador, adicional a ello se deben retomar integraciones entre el personal de la empresa claramente con los protocolos de bioseguridad para poder ser una red de apoyo entre todos. Se encuentra que es una empresa familiar con una buena estructura, cuenta con características que permiten crecer dentro de la competencia y está dispuesta a implementar estrategias de mejora para ir junto a su equipo de trabajo al éxito organizacional.

Lo más importante de la comunicación es la información, las ideas, las relaciones y las percepciones que se conjugan para establecer estrategias que amplíen la visión del perfil dispuesto y desarrollar más habilidades en la empresa de acuerdo a la capacitación brindada para

sus nuevas responsabilidades sin ser una sobrecarga de sus labores, cumpliendo así con los objetivos dispuestos en la empresa.

De esta manera, se sugiere crear intervenciones que integren al grupo de trabajo para favorecer de manera prioritaria los lazos de comunicación y mejorar el clima organizacional de acuerdo a un líder que sea innovador y que empodere sus procesos en búsqueda de mejorar el compromiso, el desempeño y la calidad no solo organizacional sino mental de cada trabajador. Adicional a ello, se ofrece educación sobre la legislación vigente respecto al tema para dar continuidad a su nuevo enfoque y se realiza el diseño de un programa de prevención de factores psicosociales para la empresa Automatización Integrada S.A.S como guía y producto final de este trabajo de investigación.

10. CONCLUSIONES

Las consecuencias de no tener estrategias de prevención para los factores de riesgo psicosocial en el ámbito organizacional generan un impacto negativo afectando el desempeño y la productividad de los trabajadores y a la empresa como tal. Los riesgos psicosociales tienen efectos en la salud física, pero en especial la salud mental de los colaboradores, haciendo que los procesos de adaptación del ser humano se vean afectados en cuanto a su estabilidad, equilibrio mental y calidad de vida de manera individual y de trabajo en equipo.

De acuerdo al estudio realizado a los colaboradores de la empresa Automatización Integrada S.A.S., se evidencia exposición a factores psicosociales de tipo intralaboral como extralaboral que conducen a identificar el diagnóstico real y crear intervenciones oportunas, por otra parte, en cuanto al nivel de estrés para toda la población no se encuentra riesgo. Los resultados obtenidos de acuerdo a la evaluación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores De Riesgo Psicosocial entregada por el Ministerio de Protección Social en el año 2010, depositan una información confiable, íntegra, descriptiva y asegura validez para dar alcance a los objetivos propuestos en esta investigación.

En cuanto a los resultados generales para la población Forma A, encontramos que el Riesgo Psicosocial Intralaboral, Extralaboral y Total es Medio; el nivel de Estrés es Sin riesgo. Los dominios que pueden generar un potencial daño en los trabajadores en contexto de condiciones Intralaborales psicosociales son Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control y en el dominio de Demandas del trabajo hay una dimensión alterada que corresponde a exigencias de responsabilidad del cargo; en cuanto a factores extralaborales se evidencian dos dimensiones que colocan en riesgo la estabilidad mental que son Comunicaciones y relaciones

interpersonales e influencia del entorno extralaboral sobre el laboral.

La información obtenida permite rediseñar a nivel organizacional ciertas estrategias para prevenir la exposición a condiciones de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, en este contexto, se deben fortalecer las relaciones sociales y de comunicación, una vez se alcance esta intervención se debe distribuir de manera equitativa ciertas obligaciones que no interactúen con mayores niveles de exigencias en cuanto a responsabilidades del cargo, éstos son puntos de inicio para alimentar a aquellos dominios que aunque no presentan riesgo considerable, tampoco se deben olvidar puesto que todos son un complemento para garantizar un mayor bienestar tanto a la estructura organizacional como a los integrantes de la empresa Automatización Integrada S.A.S.

Este trabajo permitió realizar un análisis integral en base a contextualización teórica y legal, reconociendo con mayor objetividad estrategias y técnicas de comunicación, precisas para mejorar la productividad, competitividad organizacional y salud mental del individuo. De esta forma, se realiza el diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial el cual aporta información de referencia legal y pautas para plantear actuaciones preventivas y orientación para el abordaje no solo del puesto sino de situación de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado y de acuerdo a los objetivos propuestos, es necesario que la empresa Automatización Integrada S.A.S., implemente un Programa de Prevención de riesgos psicosociales para intervenir a los colaboradores que se encuentran en niveles Muy Alto, Alto y Medio, este último con el fin de evitar un ascenso en su puntuación (según las dimensiones más afectadas) o de Estrés. Esta población la conforman 6 trabajadores (100% de los trabajadores evaluados) y la confidencialidad hará parte del programa de prevención.

11. RECOMENDACIONES

Se sugiere a la empresa contratar una persona con estudios enfocados a seguridad y salud en el trabajo para poder implementar programas de prevención de riesgos psicosociales y realizar un respectivo acompañamiento y seguimiento a cada trabajador que favorezcan su bienestar y grado de calidad mental.

Se debe realizar una retroalimentación de los resultados obtenidos en este estudio a la población total de la empresa para definir un plan de mejora de acuerdo a los riesgos alterados en donde el primer alcance sea la comunicación de manera que sea más frecuente y asertiva.

Se considera intervenir a cada trabajador de manera individual para conocer en detalle su condición y dar una dirección efectiva a su situación.

De forma grupal, se considera desarrollar actividades de promoción y prevención para todos los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S.

Mantener y conservar los procesos de gestión del talento humano que incluye el manual de funciones, perfiles del cargo, selección de personal, inducción corporativa y del puesto de trabajo, capacitación, y realizar evaluación del desempeño y su respectiva retroalimentación.

Realizar talleres quincenales o mensuales con temas frente a: Competencia de liderazgo, habilidades sociales individuales y sociales, manejo de conflictos y negociación, estrategias de carga mental, comunicación y otros que sugieran los colaboradores en cada sesión.

Identificar los cargos de alta exigencia en tiempo y esfuerzo con el fin de seleccionar a personas con menor carga extralaboral.

Establecer como estrategia Pausas Activas para evitar en el colaborador mayor fatiga mental y posterior agotamiento de su labor.

Adaptar no solo el puesto de trabajo según la funcionalidad del cargo sino crear un mejor ambiente que sea acorde a la situación de cada colaborador.



Realizar integraciones entre los colaboradores y su grupo familiar teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad dispuestos para fortalecer sus relaciones y evitar factores asociados a riesgo psicosocial.

Orientar a cada colaborador de acuerdo a su tarea en los diferentes puestos de trabajo para prevenir el estrés.

Se realiza el diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales el cuál se considera que se debe implementar para mejorar condiciones en riesgo y mantener aquellas que no lo están. De esta forma, se crean acciones de promoción y prevención para el mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores. Una vez se ejecute, se debe mantener y socializar de manera constante al grupo intervenido para aplicar estrategias de mejora y evaluar sus resultados obtenidos, considerando que, los indicadores sean óptimos para los factores psicosociales. Se sugiere que en caso de ser aplicado este programa se realice nuevamente la evaluación de la batería de riesgo psicosocial para fortalecer el diagnóstico previo y las estrategias a seguir.

11.1 DISEÑO DE PRESUPUESTO ANUAL PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA AUTOMATIZACIÓN INTEGRADA S.A.S

Tabla 3. Presupuesto anual para el desarrollo del programa de prevención de riesgo psicosocial en la empresa automatización integrada S.A.S

	PRESUPUESTO ANUAL PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA AUTOMATIZACIÓN INTEGRADA S.A.S			
RECURSO	DETALLE	CANTIDAD	PRESUPUESTO MENSUAL	PRESUPUESTO ANUAL
Humano	Técnico en SST	1	1900000	22.800.000
	Asistente Administrativo	1	877.803	10,533,636
	Psicólogo	1 por 10 horas a la semana	560.000	6,720,000
	Coach	1 por seis sesiones con duración de 2 horas	150.000	900.000
Subtotal			\$ 3.487.803,00	\$ 34.233.636,00
Material	Fotocopias	50	50.000	80.000
	Resma Papel Bond	12	11.000	132.000
	Computador	2	2.000.000	2.000.000
	Impresora	1	500.000	500.000
	Lápiz	12	15.000	30.000
	Bolígrafo	12	30.000	30.000
	Tapabocas	10	100.000	100.000
	Tintas para impresora	5	150.000	150.000
Subtotal			\$ 2.946.000,00	\$ 3.112.000,00
Económico para Actividades a desarrollar de acuerdo al Plan de Trabajo	Refrigerios para talleres y sesiones	9	36000	36.000
	Recordatorio de actividades	12	36000	36.000
	Elementos de actividad: Pelota, juegos, otros	3	25000	25.000
	Celebración día de la familia, del trabajador, fin de año	8	250000	100.000
	Logística (Sonido, sillas)	1	500000	800.000
	Material impreso publicitario (Volantes, afiches, folletos)	1	120000	120.000
	Gastos Imprevistos	NA	200000	200.000
Subtotal			\$ 1.167.000,00	\$ 1.317.000,00
TOTAL			\$ 7.600.803,00	\$ 38.662.636,00
ELABORÓ				
Jherson Stteven Barrera Duarte, Juan Carlos Capacho Villarraga, Liseth Andrea Valero Martínez Estudiantes Especialización Gerencia en Seguridad y Salud en el trabajo 2020				

(Fuente: Elaboración propia)

BIBLIOGRAFIA

- Ahumada A. Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral: Diagnóstico y propuesta de mejora para la empresa proteger IPS 2016. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/yaoerb82>
- Arango A. Resolución 0312 de 2019. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y28ymmzf>
- Arango A. Resolución 2404 de 2019. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y8ggon54>
- Arenas F. Factores De Riesgo Psicosocial Y Compromiso Con El Trabajo En Una Organización Del Sector Salud De La Ciudad De Cali, Colombia. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/yxwd9jvg>
- Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de Colombia. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/ya6cza8x>
- Automatización Integrada, Automatización, Control y Montaje Eléctricos Industriales, Robótica y Neumática, Recuperado de 07/08/2020, de <https://tinyurl.com/y5qgyp7w>
- Barroso A. Las empresas familiares. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y4zpcywk>
- Beltrán A. Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 – 2012. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y2ykvwmc>
- Betancourt D. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/yym7zj5w>
- Betancourt D. Ley 1010 de 2006. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y4c26sn5>
- Betancourt D. Resolución 1918 de 2009. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/yath74dg>

Betancourt D. Resolución 2346 de 2007. *[archivo PDF]* Recuperado de

<https://tinyurl.com/y7dmjfwk>

Betancourt D. Resolución 2646 del 2008. *[archivo PDF]* Recuperado de

<https://tinyurl.com/y6btnv6n>

Betancur B. Decreto 614 de 1984. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y7xacjxg>

Bravo L. Diagnostico estratégico de la dirección organizacional -PYME panadería trigo miel,

basado modelo MMGO. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y46krbft>

Cedeño L. Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaboral con el

Aparecimiento del Estrés en los Trabajadores. *[archivo PDF]* Recuperado de

<https://tinyurl.com/y6e9e3v3>

Charria V. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación.

[archivo PDF] Recuperado de <https://tinyurl.com/y3xue33r>

Chiavenato, I. Evaluación del Desempeño Humano. *[archivo PDF]* Recuperado de

<https://tinyurl.com/yygxkw3g>

Elías J. Ley 100 de 1993. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/yasgm659>

Félix R. El estrés en el entorno laboral, Revisión genérica desde la teoría. *[archivo PDF]*

Recuperado de <https://tinyurl.com/yc55669l>

Félix R. El estrés en el entorno laboral. *[archivo PDF]* Recuperado de

<https://tinyurl.com/yyaooyqq>

Forero M. Resolución 1016 de 1989. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y98v22nl>

Forero M. Resolución 2358 de 1998. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y7wdsakz>

Gaviria C. Decreto 1295 de 1994. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/tt2747x>

Henao D. Causas del estrés laboral en los trabajadores caso “Centinela”, de la compañía de

- seguridad y vigilancia privada de Diciembre 2017 a Junio 2018. *[archivo PDF]*
Recuperado de <https://tinyurl.com/yatknxom>
- Jiménez M, Escenarios laborales saludables que disminuyan los riesgos psicosociales intralaborales. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y3dqau7n>
- Leka S. La organización del trabajo y el estrés. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y6xhmbss>
- Lenin C. Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaboral con el Aparecimiento del Estrés en los Trabajadores. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y6e9e3v3>
- Liza J. Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa buen vivir S.A.C. 2020. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y7rglvce>
- Loaiza C. Factores protectores psicosociales y el nivel de estrés en trabajadores de peluquerías, salones de belleza y barberías de una asociación de peluquerías de la localidad de Tunjuelito de Bogotá. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y7jaos62>
- Marín R. Resolución 2400 de 1979. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/ycyk45e8>
- Martín F. NTP 443. Factores psicosociales: Metodología de evaluación. *[archivo PDF]*
Recuperado de <https://tinyurl.com/y3jyxgyg>
- Méndez C (2011). Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación. Ciudad de México, México: Limusa.
- Ministerio de Protección social. Código Sustantivo del trabajo. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y2jexumy>
- Ministerio del Trabajo. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. *[archivo PDF]* Recuperado de

<https://tinyurl.com/y3csf3wb>

Mora A. Propuesta de intervención para Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral encontrados en el diagnóstico 2017 en una empresa del sector farmacéutico. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/ya9qd5p8>

Moreno B. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. . *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y9mnwlh4>

Moreno B. Guía de buenas prácticas La Prevención de los Riesgos Psicosociales en el sector de las empresas multiservicios. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y6fu74h9>

New Rehabilitation. Estrés laboral ocasiona tensión muscular. Publicado el (11/03/2020) de <https://tinyurl.com/y55gpm3s>

Organización Mundial de la Salud. Concepto de salud. Recuperado el (08/08/2020) de <https://tinyurl.com/t9s62kw>

Organización Mundial de la salud. Salud Mental. Recuperado el (01/10/2020) de <https://tinyurl.com/v8bdskf>

Pinto J. El legado de Frederick Irving Herzberg. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y3tgsnf6>

Plazas G. Ley 9 de 1979. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/v48v3ds>


Polanco A. Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y38oatas>

ProQuest. Baena P. Metodología de la investigación. Recuperado el (05/08/2020) de LEY 10 <https://tinyurl.com/y4erxtoe>

Puentes D. Elaboración de un programa de prevención para el Riesgo Psicosocial y Estrés

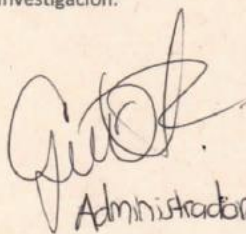
- Laboral en el área de producción de la empresa Calzado San Polos. *[archivo PDF]*
Recuperado de <https://tinyurl.com/ybfhg7cz>
- Ramírez J. Factores de riesgo psicosociales en entidades prestadoras de servicios de salud.
[archivo PDF] Recuperado de <https://tinyurl.com/y39wql5g>
- Rodríguez C. Relación entre Riesgo Psicosocial Intralaboral, estrés y estrategias de prestadora de servicios de salud mental afrontamiento en trabajadores de una institución. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/yd6oeu9x>
- Romero M. Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *[archivo PDF]* Recuperado de <https://tinyurl.com/y5mtka4u>
- Santos L. Estudio de Factores De Riesgo Psicosociales en las direcciones territoriales e inspecciones fluviales del ministerio de transporte Colombia. *[archivo PDF]*
Recuperado de <https://tinyurl.com/yboyejde>
- Webster A (2001). Estadística aplicada a los negocios y a la economía. Bogotá, Colombia. MCGRAW-HILL
- YouTube (18/04/2019), Organización internacional del trabajo. Real seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo *[archivo de video]*. Recuperado el (05/08/2020) de <https://tinyurl.com/y4ww9df7>

ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

 <small>Automatización Integrada SAS</small>	FORMATO DE AUTORIZACION DE USO Y TRATAMIENTO DE DATOS PARA FINES ESTUDIANTILES	CODIGO: TDE-OA-001
AUTOMATIZACION INTEGRADA SAS	VERSION 1.0	FECHA: JUNIO 2016

Por medio del presente documento:

1. AUTOMATIZACION INTEGRADA SAS autoriza a la universidad ECCI y al grupo de trabajo comprendido por los estudiantes **JUAN CARLOS CAPACHO VILLARRAGA , LISETH ANDREA VALERO MARTINEZ y JHERSON STEVEN BARRERA DUARTE** a usar la información obtenida por las herramientas de estudio implementadas, queda bajo la responsabilidad del grupo de trabajo la reproducción, compilación, almacenamiento, uso, sistematización y organización de datos personales, todos ellos de forma parcial o total aplicando el acuerdo de uso y confidencialidad de datos.
2. Se entiende que la información será utilizada, directamente por los estudiantes y en asesoramiento de los docentes de la universidad ECCI, con fines netamente estudiantiles apoyando la investigación de teoría aplicada.
3. No se autoriza la comercialización de cualquier dato obtenido mediante el uso de los instrumentos
4. Automatización Integrada SAS objeta cualquier tipo de responsabilidad y se limita a permitir a realizar únicamente a los estudiantes antes mencionados el uso de las herramientas de investigación.


 Administradora

Para constancia de lo anterior, se firma en Bogotá el día 20 de 2020

ANEXO 2. FICHA DE DATOS GENERALES



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Justicia y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Justicia y Orden



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN |

ANEXO 3. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue ☐ SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	
No	

Si su respuesta fue **Si** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

ANEXO 4. CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 5. CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas .				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo .				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

ANEXO 6. ENCUESTA DE ESTRÉS AISAS

Generadores de estrés

Por favor conteste la siguiente encuesta

¿Qué le genera estrés en su lugar de trabajo?

Tu respuesta

¿Como afronta el estrés? (teniendo en cuenta la parte cognitiva no la sentimental)

Tu respuesta

¿Lo que le genera estrés se debe a la persona con la que interactua ?

- ☐ Si
- ☐ No

Suponiendo que le ponen una tarea que a usted le genere estrés¿Cual de estas posiciones afronta para solventarlo?

- ☐ Enfrentamiento(Afronta el estrés demostrando que puede superarlo)
- ☐ Huida o evitación de la situación.
- ☐ Pasividad o inhibición (colapso)

¿Qué pasa por su mente al tener un episodio de estrés ocasionado por una situación laboral?

Tu respuesta

¿Cuando tiene una situación de estrés cuales de estas sensaciones siente?
opción múltiple

- ☐ Tembladera
- ☐ Enojo
- ☐ Miedo
- ☐ Angustia
- ☐ Desmotivacion
- ☐ Otra


Que estrategias propondría para detener los generadores de estrés

Tu respuesta _____

Cual de estas cree que es la indicada para disminuir el estrés de manera emocional

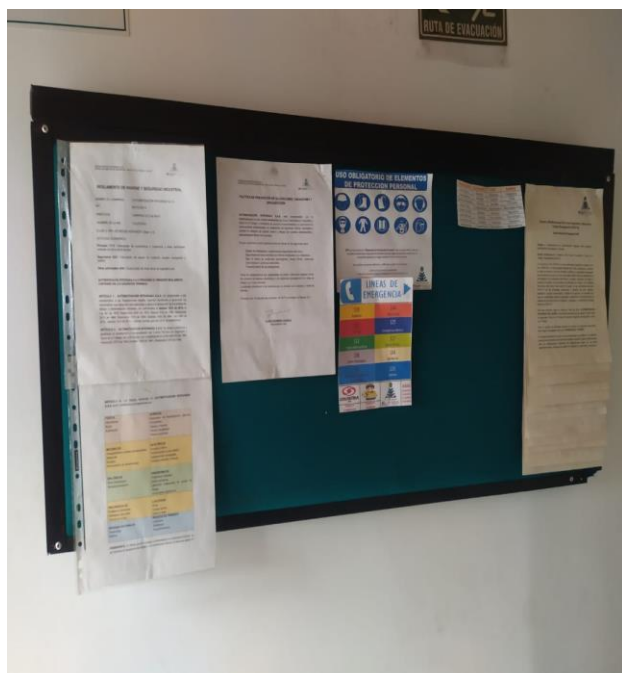
- ☐ Auto control (Definir el sentimiento que tengo,ser consiente de lo que tengo y calmarme)
- ☐ Distanciamiento (Dejar de pensar en ello sin que este pierda su importancia)
- ☐ Autoevaluación constructiva (Mirar el lado bueno de las cosas)
- ☐ Reorganización cognitiva (modificar la forma de interpretar las situaciones para conseguir que no se desarrollen respuestas emocionales y autodiálogos que deterioren el estado de ánimo)
- ☐ La autoinculpación y el escape/evitación (Saber que lo que hice no fue lo correcto y esa actitud genero esta situación de estrés)

ANEXO 7. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA TIPO 1. ÁREA DIRECTIVA

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA TIPO 1. ÁREA DIRECTIVA 									
NOMBRE:					FECHA:				
PREGUNTAS A REALIZAR:									
¿Qué medidas preventivas considera que debe implementar la empresa para reducir los riesgos psicosociales en los trabajadores?									
¿Cuáles son los factores protectores con los que cuenta la empresa Automatización Integrada S.A.S para brindar a sus trabajadores									
¿Cuál fue la mayor justificación en el ausentismo de los trabajadores del año 2019 de la empresa Automatización Integrada S.A.S?									
¿Cuáles son los valores corporativos de la empresa?									
¿Cómo es el clima organizacional de la compañía?									
¿La empresa cuenta con diferentes medios de comunicación que sean eficientes y oportunos?									
¿Cuáles son las principales dificultades que se le presentan con sus colaboradores?									
Según conformidad, se deja previo consentimiento informado que reposa en los documentos de esta empresa.									
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 2020 </div>									

ANEXO 9. REGISTROS FOTOGRÁFICOS





ANEXO 10. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL



EMPRESA AUTOMATIZACIÓN INTEGRADA S.A.S.
PROCEDIMIENTO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL



El presente documento cumple con los lineamientos para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los colaboradores de Automatización Integrada S.A.S, de acuerdo con los requisitos establecidos en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social.

ALCANCE	GENERALIDADES
Incluye a todos los colaboradores de la organización.	La existencia de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones cada vez es un pilar de intervención pronta puesto que su no intervención logra incidir en el estado de salud física y mental de los trabajadores, su motivación y productividad. El Ministerio de Protección Social “promueve el desarrollo de metodologías validadas en Colombia para el estudio de los factores de riesgo psicosocial, estableciendo disposiciones y definiendo las responsabilidades que cada organización debe asumir para todo el proceso- identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo, en la búsqueda de una cultura de prevención a la posible exposición a factores de riesgo psicosocial”. Este programa se diseñó con el fin de prevenir y minimizar la incidencia de los riesgos psicosociales con el beneficio de mantener la salud y bienestar de los trabajadores, mejorar la productividad y calidad del trabajo, dar respuesta a las exigencias legales y mantener indicadores óptimos de clima organizacional. De esta forma, la empresa Automatización Integrada S.A.S, dará continuidad al presente programa para prevenir y minimizar los factores de riesgo psicosocial cumpliendo con las disposiciones legales para tal fin.
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Diseño e implementación de medidas de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los colaboradores expuestos a riesgos psicosociales en la empresa Automatización Integrada S.A.S., con el fin de disminuir condiciones que afecten el clima organizacional y el bienestar de cada uno de ellos.	<ul style="list-style-type: none">• Fomentar en la población de la organización conductas de autocuidado y bienestar.• Desarrollar medidas de prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosocial y de Estrés.• Medir la gestión y el impacto en la salud individual y colectiva de los trabajadores de la empresa Automatización Integrada S.A.S.• Mantener a la población trabajadora Sin riesgo o riesgo bajo para condición de estrés.• Disminuir el volumen de trabajadores con riesgo alto y muy alto en las condiciones Intralaborales y Optimizar las condiciones extralaborales para que no sean un riesgo en el contexto de su actividad.

MARCO LEGAL	GLOSARIO	
<ul style="list-style-type: none">• Constitución Política de Colombia de 1991• Ley 9 de 1979• Ley 1090 de 2006• Decreto 614 de 1984• Decreto 1832 de 1994• Decreto 1072 de 2015• Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social• Resolución 2404 de 2019• Resolución 0312 de 2019	<ul style="list-style-type: none">• AMBIENTE EXTRA LABORAL: Situaciones familiares, sociales, culturales y políticas, no relacionadas directamente con la actividad laboral.• AUTOCUIDADO: Cuidarse a sí mismo, cuidar nuestra propia salud y cuidar de nuestro grupo social, familiar y laboral.• CARGA MENTAL: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.• CONDICIONES DE TRABAJO: Todos los aspectos intra laborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.• CARGA PSÍQUICA O EMOCIONAL: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.• CARGA DE TRABAJO: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.• ESTRÉS: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intra laborales y extra laborales.• FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.• FACTOR PROTECTOR PSICOSOCIAL: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.• PELIGRO: Fuente de daño potencial o situación con potencial para causar pérdida.• PROBABILIDAD: Posibilidad de que ocurra un evento o resultado específico, medida por la relación entre los eventos o resultados específicos y el número total de eventos o resultados posibles.• RIESGO: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. Amenaza evaluada en cuanto a su probabilidad de ocurrencia y a la gravedad de sus consecuencias posibles.	
PARAMETRO A MEDIR	META	INDICADOR
CUMPLIMIENTO	Dar cumplimiento en un ochenta porciento (80%) a las actividades del programa.	(No. de Actividades Ejecutadas / No. de Actividades Programadas) x 100
EFICIENCIA	Mantener la incidencia en un diez porciento (10%) respecto al riesgo	(No. De casos nuevos + antiguos / No. Expuestos en el período) x 100 (No. De incapacidades por efecto del riesgo psicosocial / No. incapacidades presentadas en el período)x 100

EFICACIA (Impacto)	Mantener la prevalencia en un diez porciento (10%) respecto al riesgo	(No. de trabajadores expuestos al riesgo con diagnóstico del riesgo / Total Trabajadores en el período)x 100 (No. de personas que presentan quejas por dificultades de relación y comunicación por parte del o los jefe(s) o trabajador(es) participante(s) en el proceso / número de personas que laboran en la(s) dependencias con las que se interactúa) x 100 Nota: 1. Tener en cuenta como indicador reducción de la incidencia y severidad de accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedades relacionadas con estrés laboral en el área objeto de la intervención. 2. Proporción de trabajadores que mejoran su estado físico y su salud luego de incorporar hábitos saludables de alimentación, ejercicio y descanso.
COBERTURA	Asegurar la cobertura como mínimo del noventa porciento (90%) para la totalidad de trabajadores expuestos al riesgo y Capacitar un 90% de las personas que se deben intervenir en el riesgo.	(No. de trabajadores involucrados en el programa / No. trabajadores Expuestos) x 100 (No. de personas capacitadas /No. de personas programadas para capacitación) x100
JUSTIFICACION		
Una vez aplicada la Batería de evaluación de Riesgo Psicosocial a los trabajadores de Automatización Integrada S.A.S, se analiza que la empresa se encuentra en un Riesgo Medio en el total Intralaboral y Extralaboral, y Sin Riesgo para Estrés. De acuerdo a lo anterior, se evidencia que las condiciones del entorno laboral y familiar reflejan el desempeño de los colaboradores en su situación de trabajo. Por tal razón, se hace necesario crear este programa de prevención de riesgo psicosocial para crear de estrategias de intervención oportunas y favorecer un mejor clima organizacional. A continuación, se contextualiza el nivel del riesgo identificado en la organización:		

Total Intralaboral	
Riesgo Muy Alto	0%
Riesgo Alto	17%
Riesgo Medio	50%
Riesgo Bajo	17%
Sin Riesgo - Despreciable	17%

Total Extralaboral	
Riesgo Muy Alto	0%
Riesgo Alto	33%
Riesgo Medio	67%
Riesgo Bajo	0%
Sin Riesgo - Despreciable	0%

Total Estrés	
Riesgo Muy Alto	0%
Riesgo Alto	17%
Riesgo Medio	0%
Riesgo Bajo	33%
Sin Riesgo - Despreciable	50%

ACTIVIDADES																																	
ACTIVIDADES					RESPONSABLE	AÑO 2021																				EVIDENCIAS	CONSOLIDADO						
						TRIMESTRE I						TRIMESTRE II						TRIMESTRE III						TRIMESTRE IV									
						ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEP		OCT		NOV		DIC					
						P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		P	E	% CUMPLIMIENTO
CONDICIONES INTRALABORALES	SOCIALES EN EL TRABAJO LIDERAZGO Y RELACIONES	Claridad del rol como pilar del desempeño	Planear	Precisar los contenidos del perfil del cargo de los colaboradores	Gestor en seguridad y salud en el trabajo	X	X					X	X				X	X					X	X					Acta de Reunión y Plan de perfil del cargo	4	4	100%	
			Hacer	Organizar material de reinducción e insumos para el proceso de seguimiento de la gestión y para el otorgamiento de reconocimientos organizacionales por medio de retroalimentación a los colaboradores.	Gestor en seguridad y salud en el trabajo									X	X				X	X					X	X					Boletines y presentaciones	4	4

			Verificar	Se sugiere utilizar indicadores para medir la disminución de la fatiga, así como identificar los niveles de satisfacción con la frecuencia, duración y contenido de las pausas.	Gestor en seguridad y salud en el trabajo						X	X			X	X			X	X			X	X							Registro de indicadores	5	5	100%
			Actuar	Analizar los resultados de la evaluación del modelo de gestión de pausas y realizar ajustes a la frecuencia, duración y contenido de las mismas según lo evaluado.	Gestor en seguridad y salud en el trabajo							X	X			X	X			X	X			X	X						Plan de Acción	5	5	100%
		Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo	Planear	Identificar áreas en las que se requiere la intervención en las que el riesgo psicosocial intralaboral fue valorado por más del 30 % de las personas como alto o muy alto y conformar equipos de trabajo para la mejora.	Gestor en seguridad y salud en el trabajo	X	X					X	X			X	X			X	X										Informe con diagnóstico de Condiciones iniciales de riesgo psicosocial	4	4	100%

